Labour Canada

1992-93 Estimates

Part III

Expenditure Plan

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with Part II.

©Minister of Supply and Services Canada 1992

Available in Canada through

Associated Bookstores
and other booksellers

or by mail from

Canada Communication Group — Publishing
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1993-III-27
ISBN 0-660-57005-X

Printed on recycled paper

Imprimé sur du papier recyclé

1992-93 Estimates

Part III

Labour Canada

92-03886/

PREFACE

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document. As such, it contains several levels of detail to respond to the needs of its various audiences. The Plan is divided into three sections. The table of contents provides a detailed guide to the contents of each section. The summary of financial requirements in Section I (Figure 1 on page 12) provides cross-references to the more detailed information found in Section II. In addition, cross-references are made throughout the document to allow the reader to find more details on items of particular interest. A topical index intended to facilitate the use of the document is also included (page 84).

Section I presents an overview of the Labour Program and a summary of its current plans and performance. For those interested in more detail, Section II identifies, for each activity, the expected results and other key performance information that form the basis for the resources requested. Section III provides further information on costs and resources as well as special analyses that the reader may require to understand the Program more fully.

Section I is preceded by details of Spending Authorities from Part II of the Estimates and Volume II of the Public Accounts. This is to provide continuity with other Estimates documents and to help in assessing the Program's financial performance over the past year.

TABLE OF CONTENTS

Spending Authorities

A. Authorities for 1992-93 4
B. Use of 1990-91 Authorities 6

Section I - Program Overview

A. Highlights of Plans and Recent Performance
   1. Plans for 1992-93 7
   2. Performance in 1990-91 and Part of 1991-92 9
B. Financial Summaries
   1. Summary of Financial Requirements 12
   2. Review of Financial Performance 13
C. Background
   1. Introduction 15
   2. Special Relationships 16
   3. Mandate 17
   4. Program Objectives 17
   5. Program Organization for Delivery 18
D. Planning Perspective
   1. External Factors Influencing the Program 21
   2. Initiatives 25
   3. Update on Previously Reported Initiatives 25
E. Program Effectiveness 26

Section II - Analysis by Activity

A. Mediation and Conciliation 30
B. Labour Operations 37
C. Policy and Communications 51
D. Older Worker Adjustment 58
E. Injury Compensation 61
F. Corporate Systems and Services 67

Section III - Supplementary Information

A. Profile of Program Resources
   1. Financial Requirements by Object 72
   2. Personnel Requirements 73
   3. Transfer Payments 75
   4. Revenue 76
   5. Loans, Investments and Advances 77
   6. Net Cost of Program 78
B. Other Information
   1. Dispute Resolution Process 79
   2. Complaint Investigation Process 80
   3. Recent Publications/Research Reports/Reference Documents 82
C. Topical Index 84

SPENDING AUTHORITIES

A. Authorities for 1992-93 - Part II of the Estimates

Financial Requirements by Authority

Vote	(thousands of dollars)	1992-93 Main Estimates	1991-92 Main Estimates
	Labour		
	Department		
1	Operating expenditures	**60,359**	62,092
5	Grants and contributions	**55,717**	56,832
(S)	Minister of Labour - Salary and motor car allowance	**51**	51
(S)	Payments of compensation respecting government employees and merchant seamen	**50,510**	44,943
(S)	Labour Adjustment Benefits payments	**60,400**	68,900
(S)	Contributions to employee benefit plans	**7,024**	6,935
	Total Department	**234,061**	239,753

Votes - Wording and Amounts

Vote	(dollars)	1992-93 Main Estimates
	Labour	
	Department	
1	Labour - Operating expenditures and the expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs	**60,358,900**
5	Labour - The grants listed in the Estimates and contributions	**55,717,000**

Program by Activities

(thousands of dollars)	1992-93 Main Estimates						1991-92 Main Estimates
	Authorized person-years *	Budgetary					
		Operating	Capital	Transfer Payments	Less: Revenues credited to the vote	Total	
Mediation and Conciliation	62	4,843	4	-	-	**4,847**	4,869
Labour Operations	500	33,331	405	7,305	-	**41,041**	42,902
Policy and Communications	148	11,776	22	1,960	-	**13,758**	14,323
Older Worker Adjustment	29	4,050	101	106,852	-	**111,003**	119,529
Injury Compensation	33	104,338	-	10	52,400	**51,948**	46,373
Corporate Systems and Services	167	11,266	198	-	-	**11,464**	11,757
	939	169,604	730	116,127	52,400	**234,061**	239,753
1991-92 Authorized person-years *	937						

* See figures 41 and 42, on pages 73 and 74, for additional information on person-years.

B. Use of 1990-91 Authorities - Volume II of the Public Accounts

Financial Requirements by Authority

Vote	(dollars)	Main Estimates	Total Available for Use	Actual Use
	Labour Canada			
1	Operating expenditures and the expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs	57,873,000	62,729,000	**61,477,813**
5	The grants listed in the Estimates and contributions	56,650,000	65,350,000	**58,595,507**
(S)	Minister of Labour - Salary and motor car allowance	49,400	49,825	**49,825**
(S)	Payments of compensation respecting government employees (Government Employees Compensation Act) and merchant seamen (Merchant Seamen Compensation Act)	44,710,000	40,524,510	**40,524,510**
(S)	Labour adjustment benefits (Labour Adjustment Benefits Act)	80,100,000	87,254,334	**87,254,334**
(S)	Contribution to employee benefit plans	6,277,000	6,734,000	**6,734,000**
(S)	Refunds of amounts credited to revenue in previous years	-	4,135	**4,135**
	Total Program - Budgetary	245,659,400	262,645,804	**254,640,124**
(S)	Advances of operating funds to provincial compensation boards to administer the Government Employees Compensation Act, Section 4(6). (Net)	-	400,000	**400,000**
	Total Program - Non-Budgetary	-	400,000	**400,000**

SECTION I
PROGRAM OVERVIEW

A. Highlights of Plans and Recent Performance

1. Plans for 1992-93

The Department will effect its mandate in 1992-93 in a Canadian workplace that is undergoing extensive pressures and changes. In the current economic and labour relations environment, the Department will explore creative and effective ways to work with labour and management to maximize their contributions to the prosperity and social well-being of the country. As well, a federal-provincial-territorial meeting of Ministers of Labour and Ministers responsible for Occupational Safety and Health will be held in the spring of 1992 to discuss a number of labour related issues of national interest (see page 54). The pursuit of Program objectives in the most effective, efficient and economical manner will also continue to be an important objective of departmental management.

Below are highlights of the plans of the Department for 1992-93.

To Promote a More Stable and Productive Workplace

- a second FMCS Industrial Relations Conference in the spring of 1992 will bring together industrial relations experts, union and management representatives to discuss current and emerging industrial relations issues of national interest (see page 32);

- the development and marketing of a formal program of grievance mediation will be continued (see pages 25 and 32);

- labour-management cooperation will be encouraged through such means as the implementation of the *Labour-Management Partnerships Program* (a contribution program consolidating three existing programs) (see page 56) and the support of existing or new joint labour-management bodies at the sectoral level such as the Sectoral Skills Council of the Electrical and Electronic Industry and the Western Wood Products Forum (see page 53);

- the Department will continue to be involved in interdepartmental consultations on the development of government policy initiatives related to such issues as productivity and competitiveness, international trade and the environment (see page 53);

To Promote a Fairer Workplace

- changes related to the Government Employees Compensation Act (GECA) and its administration will be considered (see page 63);

- the *Program for Older Worker Adjustment (POWA)* will be reviewed in cooperation with the provinces, including the criteria of layoff designation and worker eligibility, the benefit structure, and financial requirements (see page 60);

- innovative approaches to issues facing disabled workers, emphasizing collaboration among organized labour, labour-management bodies and the disabled community, will be facilitated through such means as the implementation of the *Workers with Disabilities Fund*, a new contributions program (see page 56);

- Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) will be reviewed to improve injured worker income and employment protection (see page 44).

To Promote a Safer Workplace

- the technical review of the Canada Occupational Safety and Health Regulations dealing with confined spaces, hazardous substances and other matters will be continued (see page 39);

- Part II of the Canada Labour Code (OSH) and regulations will be reviewed to identify and remove any barriers for the disabled (see page 39).

To Improve Program Management and Service Delivery

- a departmental plan for information management will be developed, which will be designed to ensure that current and future investments in information systems and technology are managed in the most effective way, and are directed by the business priorities of the Department (see page 69);

- PS 2000 initiatives will be implemented in the Department towards greater empowerment of employees in the provision of better services to clients and a more efficient utilization of departmental resources (see page 68).

2. Performance in 1990-91 and Part of 1991-92

- **Dispute Settlement** - Ninety-three percent of all disputes finalized in 1990-91 were settled without work stoppage; key settlements were achieved in the airline, communications, grain-handling, longshoring, water transportation and trucking industries;

- **Council of Maritime Affairs (COMA)** - Labour Canada assisted in the establishment of this joint labour-management organization devoted to the development of human resource measures to enhance the competitiveness of the Canadian Great Lakes shipping industry and provide employment opportunities for Canadian seafarers;

- **FMCS Industrial Relations Conference** - The first such conference was held in the spring of 1991, providing an independent forum in which representatives of labour and management in the federal jurisdiction met to discuss industrial relations matters of mutual concern;

- **Amendments to Part I of the Canada Labour Code** - The geographic certification provisions in section 34 of Part I of the Code were amended in the fall of 1991 (see page 36);

- **Labour-Management-Government Cooperation** - The Minister of Labour sponsored a roundtable on sectoral labour-management cooperation, which brought together representatives of existing associations to assess past developments and recommend future directions; other activities focused on the establishment of a new association in the British Columbia construction industry and consultations to develop an association in the food processing industry;

- **Labour-Management Partnerships** - Three existing Labour Outreach contributions programs were amalgamated into a single, more flexible Labour-Management Partnerships Program; support was provided, through the Technology Impact Program, to such projects as the proposal to establish a new labour-management sectoral committee in Quebec's electrical and electronics sector and, through the Labour Issues Assistance Fund, to projects such as a joint labour/management/government/ disabled community conference and report on the reintegration of injured workers; also, through the Labour Assignment Program, assistance was given to joint labour-management sectoral bodies by providing personnel to act as executive directors (see page 56);

- **Comparison of Labour Legislation** - The Department released a document on *Comparison of Labour Legislation of General Application in Canada, the United States and Mexico;*

- **Wage Claim Payment Act** - A federal/provincial/territorial consultation process was implemented, in conjunction with officials of the Department of Consumer and Corporate Affairs, on Bill C-22, the proposed Wage Claim Payment Act;

- **Injury Compensation** - Changes were made to the administration of injury compensation claims for federal government employees (see page 63);

- **Amendments to the Canada Labour Standards Regulations** - New provisions on reporting pay, record keeping and posting of statutory requirements came into effect on September 2, 1991;

- **Safety and Health, Labour Standards and Fire Protection Interventions** - Over 19,000 interventions were undertaken under Parts II (Occupational Safety and Health) and III (Labour Standards) of the Canada Labour Code, including also equal pay inspections and over 6,000 interventions in fire prevention and engineering services (see pages 39 to 48);

- **Workers with Disabilities** - The Department developed the *Workers with Disabilities Fund*, a new contributions program that forms part of the five-year federal strategy for persons with disabilities (see page 56);

- **Workplace Equality** - The new *Workplace Equality Fund* was established to support initiatives that advance the situation of women in the work force; also, new publications were released: *Women in the Labour Force: 1990-91 Edition* and *Occupational Safety and Health Concerns of Canadian Women: A Background Paper*, as well as *What About You*, a video which raises awareness of the opportunities for women in "non-traditional" occupations;

- **Work and Family** - The Department organized two labour-management seminars on balancing work and family responsibilities featuring examples of leading-edge union-business partnerships, trends in demographics and social change, with participation by the Minister of Labour;

- **Program for Older Worker Adjustment (POWA)** - During the period of April 1, 1990, through September 30, 1991, the Program: certified 174 layoffs in Quebec, Ontario, Manitoba, New Brunswick, Newfoundland, Nova Scotia, British Columbia and Saskatchewan; certified 1,913 older workers as eligible to receive benefits; and was involved in the joint federal-provincial purchase of annuities to provide benefits to these 1,913 eligible older workers at a total cost of $59 million to the federal government, in addition to the $25 million provided by the provinces; a POWA Framework Agreement was also signed with the Yukon;

- **Amendments to the Canada Occupational Safety and Health Regulations** - New levels of sound regulations were introduced on July 10, 1991 (see page 39);

- **National Conference on Occupational Safety and Health in the 1990s** - A conference was held in Hamilton in March 1991 to review current and future directions in the OSH field with specialists and senior policy makers from organized labour, industry and federal, provincial and territorial governments (see page 39);

- **Symposium on Biotechnology** - A symposium on biotechnology was held in Montreal in March 1991 to identify potential issues related to the health and safety of workers (see page 40);

- **Human Resources Management** - A computerized personnel management information system using personal computers was established; a personalized pay and benefits booklet was distributed to all employees in 1990-91; a Career Planning Workbook was provided for employees as well as career planning seminars; a PS 2000 Steering Committee and a Consultative Group were established to examine and implement the PS 2000 initiatives in the Department; staffing was delegated to line managers in most regions; and Labour Canada led a group of departments involved in establishing and managing a large interdepartmental second language training initiative, involving 450-500 employees from 12 departments;

- **Information Management** - Delivery of information services and products is being enhanced through the provision of an Electronic Dissemination System (EDS). With the implementation of this new system in 1991-92, the public will be able to access reports on individual contract settlements and a monthly fax-delivered report entitled Wage Settlements Bulletin.

B. Financial Summaries

1. Summary of Financial Requirements

Funding requirements for the Labour Program for both the Estimates year and the current fiscal year are presented by activity in Figure 1.

Figure 1: Financial Requirements by Activity

(thousands of dollars)	Estimates 1992-93	Forecast 1991-92	Change	For Details See Page
Mediation and Conciliation	**4,847**	5,188	(341)	30-36
Labour Operations	**41,041**	41,137	(96)	37-50
Policy and Communications	**13,758**	13,856	(98)	51-57
Older Worker Adjustment	**111,003**	125,668	(14,665)	58-60
Injury Compensation	**104,348**	92,526	11,822	61-66
Corporate Systems and Services	**11,464**	11,596	(132)	67-71
	286,461	289,971	(3,510)	
Less-Receipts and Revenues Credited to Vote*	**52,400**	46,183	6,217	
	234,061	243,788	(9,727)	
Person-years**: Controlled by TB	**939**	938	1	
Other	**10**	10	0	
	949	948	1	

* These receipts and revenues are derived from the Injury Compensation Activity.

** See figures 41 and 42 on pages 73 and 74 for additional information on person-years.

Explanation of Change: The net decrease of $9.7 million (4%) in the 1992-93 requirements over the 1991-92 forecast is due primarily to the following:

	($Million)
• Additional reduction above the level specified in the 1991 Budget Reduction;	(0.3)
• Statutory Injury Compensation payments;	5.6
• Statutory Labour Adjustment Benefits payments;	(14.7)
• Reduction for Severance Pay and Maternity Benefits Allowance	(1.4)
• Reduction for Supply and Services Canada Acquisition Fees;	(0.2)
• Management Category Reduction;	(0.2)
• Price Adjustment on Salaries and Wages and Employee Benefit Plans;	1.7

Explanation of 1991-92 Forecast: The 1991-92 forecast is $4.0 million higher than the 1991-92 Main Estimates (see Spending Authorities, page 4). The difference is due to the February 1991 Budget Reduction of $3.1 million, offset by funding from the Budget Reduction frozen allotment for items such as Unjust Dismissal, the Workers with Disabilities Fund, Mediation and Conciliation Boards and Commissions, the continuation of a major systems integration project and a reforecasting of Statutory Labour Adjustment Benefits payments, for a total of $7.1 million.

2. Review of Financial Performance

Figure 2: 1990-91 Financial Performance

(thousands of dollars)	1990-91		
	Actual	Main Estimates	Change
Budgetary			
Mediation and Conciliation	4,813	4,803	10
Labour Operations	40,188	38,407	1,781
Policy and Communications	15,481	14,477	1,004
Older Worker Adjustment	138,936	130,668	8,268
Injury Compensation	89,310	86,856	2,454
Corporate Systems and Services	12,881	11,248	1,633
	301,609	286,459	15,150
Less-Receipts and Revenues Credited to Vote*	46,969	40,800	6,169
	254,640	245,659	8,981
Non-Budgetary			
Injury Compensation	400	-	400
	255,040	245,659	9,381
Person-years**: Controlled by TB	914	898	16
Other	10	10	-
	924	908	16

* These receipts and revenues are derived from the Injury Compensation Activity.

** See figures 41 and 42, pages 73 and 74, for additional information on person-years.

Explanation of Change: The increase of $9.4 million or 4% in the 1990-91 expenditures over the Main Estimates is due primarily to the following items: (see next page)

	($Million)
• Supplementary Estimates for Fire Protection Engineering and Inspection Services on Indian Reserves;	1.0
• Reprofiling of contribution funds for the Program for Older Worker Adjustment to enable financing of its case backlog;	2.1
• Statutory Labour Adjustment Benefits payments;	7.2
• Additional Salary requirements for Equalization Payments and Severance Pay along with associated costs for Benefits;	3.3
• Increased capital requirements for the Bureau of Labour Information collective agreement on-line data base and conversion of the Mediation-Arbitration Records system;	1.0
• Budget Reduction;	(1.0)
• Decreased Statutory Injury Compensation costs due to higher than anticipated recoveries from the Cape Breton Development Corporation	(4.2)

C. Background

1. Introduction

Jurisdiction over labour matters in Canada is divided between provincial legislatures and Parliament. Although the power to legislate in the field of labour relations is primarily the constitutional responsibility of the provinces, Parliament also has constitutional authority to enact labour legislation in relation to matters over which it has exclusive power to legislate. Labour Canada has a particular responsibility with respect to those Acts of Parliament listed in the Mandate sub-section on page 17.

The **Canada Labour Code**, which Labour Canada administers, is the principal federal legislation governing labour-management relations, occupational safety and health, and conditions of work. The Code applies overall to employees and their employers across Canada engaged in federally regulated works, businesses or undertakings. These include industries involved in interprovincial or international rail, road and pipeline transportation, shipping and related services, air transportation, interprovincial and international telecommunications, broadcasting, banks and certain Crown corporations. Also included are industries declared by Parliament to be for the general advantage of Canada, such as uranium mining and grain handling.

All three parts of the Code apply to the above undertakings, but each part has additional fields of application. For instance, Part I (Industrial Relations) applies to all industries in the Yukon and Northwest Territories, while Part II (Occupational Safety and Health) and Part III (Labour Standards) do not; Part II also applies to the federal public service, but Part I and Part III do not. The number of employees covered by each part thus vary; Part I, Part II and Part III cover approximately 650,000, one million, and 650,000 employees, respectively.

The Department also has the responsibility, as provided by the **Department of Labour Act**, to collect, digest, publish and generally disseminate statistical and other information relating to the conditions of labour and to conduct inquiries into important industrial questions upon which adequate information may not at present be available. The Department's mandate under the Act was enlarged on June 29, 1989, through an amendment granting the Minister of Labour authority to enter into agreements with various parties, subject to the approval of the Governor in Council, for the purpose of providing periodic income assistance payments to certain older workers involved in major permanent layoffs. This amendment provided the legislative authority for the Program for Older Worker Adjustment (see pages 58 to 60 in Section II).

While many of Labour Canada's operations are restricted to those sectors within the federal jurisdiction, particularly in the Mediation and Conciliation and Labour Operations activities (see their structure on page 18), the Department is also concerned with improvements to the labour relations system and climate in all of Canada. Its concerns also involve general labour issues as they may be affected by, and impact upon, public policy choices by the government as a whole. In this larger context, the Department's education, communication, promotion, information, consultation, grants and contributions, labour adjustment, and policy research and analysis programs are not limited to the sectors under federal jurisdiction but are national in scope. The

Department is also concerned with the improvement of labour standards in all parts of the world and plays a leadership role in Canada's international involvement with labour bodies such as the International Labour Organization (ILO).

2. Special Relationships

The Department maintains special relationships with public and private organizations that pursue objectives compatible with those of the Program.

Canadian labour organizations and federations, organizations representing employers' and business sectors' interests, and provincial and territorial governments are among its principal interlocutors. The Program also maintains an active involvement in organizations pertinent to the administration of labour affairs, such as the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation, which is composed of representatives of federal, provincial and territorial departments of Labour; the Canadian Standards Association; and the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC), of which the Deputy Minister of Labour is a member of the Board of Directors.

At the federal level, Program operations interface with those of: the Canada Labour Relations Board, which is an independent quasi-judicial body with statutory powers under the Canada Labour Code; the Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS), which is a national information service involving governments (federal, provincial, and territorial), employers and workers, that reports to Parliament through the Minister of Labour; the National Transportation Agency of Canada, Transport Canada, the National Energy Board, Energy Mines and Resources Canada, and Indian and Northern Affairs Canada through the Canada Oil and Gas Lands Administration (COGLA), regarding the safety and health of employees employed on board trains, ships and aircraft while in operation or in oil and gas exploration and development on certain Canada Lands; Employment and Immigration Canada for the administration of the Labour Adjustment Benefits Program and other activities related to employment training and adjustment; Status of Women Canada on issues of concern to Canadian women in the labour force; the Solicitor General of Canada for the administration of the federal Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations; Consumer and Corporate Affairs Canada and the Hazardous Materials Information Review Commission for the administration of the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS); National Health and Welfare and the Treasury Board Secretariat for the protection of the health and safety of public servants; and the Department of External Affairs and International Trade, regarding Canadian participation in the activities of international labour organizations, such as the ILO. On an ad hoc basis the Department also interacts with other departments and organizations in the course of the review of emerging policy issues or programs that have labour relations implications.

Administrative arrangements with provincial and territorial governments also exist for the administration of particular aspects of the Program. For instance, the Provinces of British Columbia, Manitoba, Ontario, Quebec, New Brunswick, Nova Scotia, Newfoundland and the Yukon Territory, have signed Framework Agreements with the Federal Government to formalize the policies and procedures relating to the operations of the Program for Older Worker

Adjustment (POWA); in addition, although no framework agreement is in place with Saskatchewan, the province has signed an agreement designating one layoff. Other administrative arrangements include the agreements with the provincial workers' compensation boards for the administration of injury compensation benefits for federal government employees and the Memorandum of Understanding signed with the Province of Manitoba providing for the application of its occupational safety and health regulations to the operations of Hudson Bay Mining and Smelting in the Flin Flon area.

3. Mandate

The mandate of Labour Canada derives essentially from :

- the Department of Labour Act,
- the Canada Labour Code,
- the Fair Wages and Hours of Labour Act,
- the Government Employees Compensation Act,
- the Merchant Seamen Compensation Act,
- the Labour Adjustment Benefits Act, and
- the Non-Smokers' Health Act.

4. Program Objectives

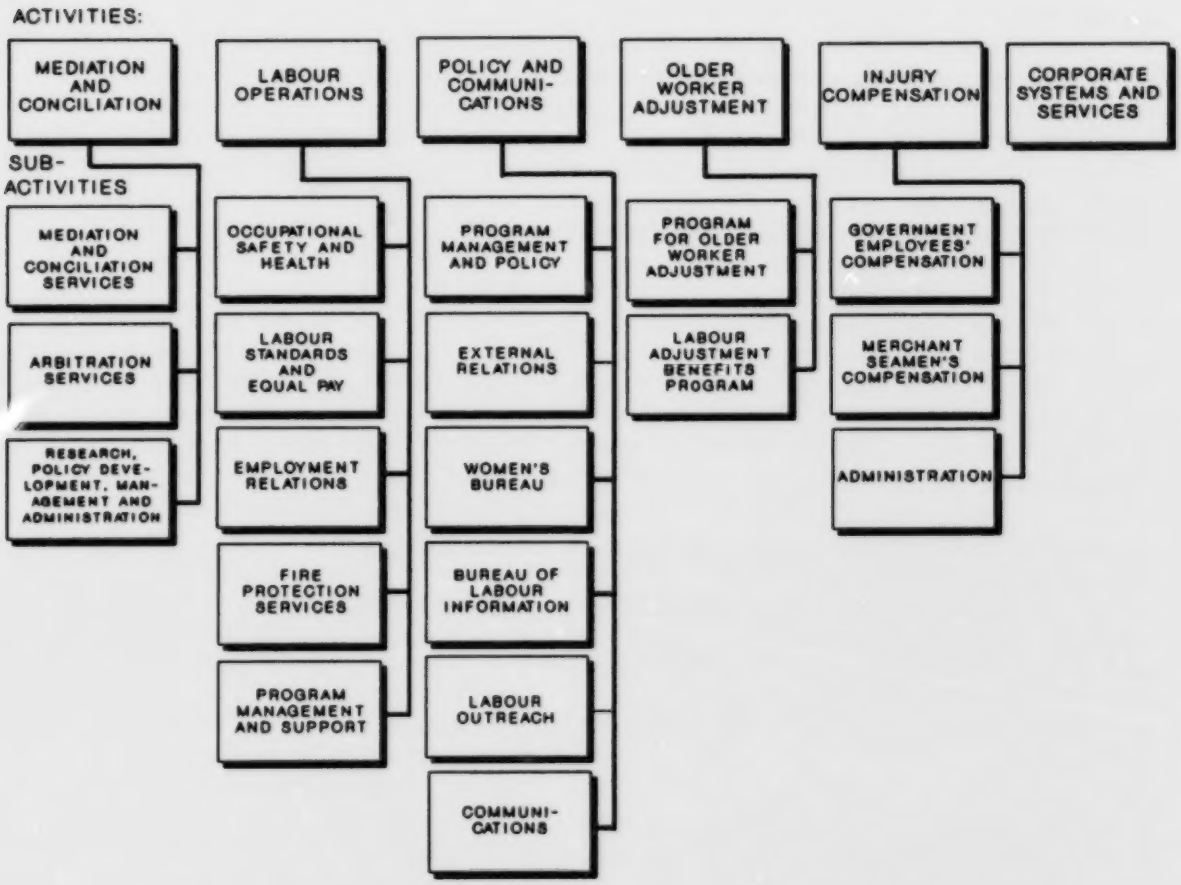
The objectives of the Labour Program are:

- to facilitate and sustain stable industrial relations and a safe, fair, and equitable workplace;
- to collect and disseminate labour-related statistics and information; and
- to generally foster constructive labour-management-government relations.

5. Program Organization for Delivery

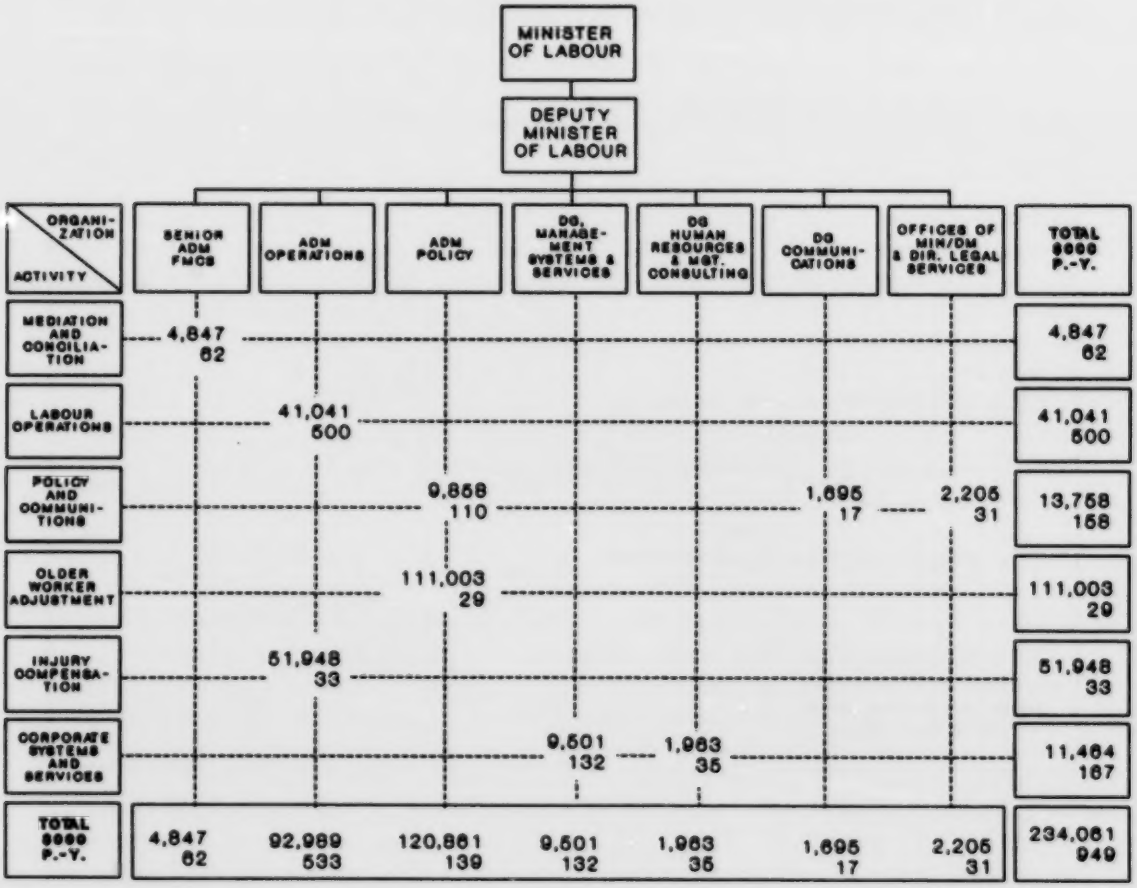
Activity Structure: The Labour Program comprises six activities divided into sub-activities, the Corporate Systems and Services Activity excepted. This activity is described on page 67. Detailed information for each of the Program activities is presented in Section II, Analysis by Activity, pages 30 to 71.

Figure 3: Labour Program Activity Structure



Organization Structure: The Minister of Labour is responsible for the Labour Program. The Program is managed by the Deputy Minister of Labour, who is directly assisted by a Senior Assistant Deputy Minister also responsible for FMCS (the Federal Mediation and Conciliation Service), two Assistant Deputy Ministers (Operations and Policy), three Directors General (Management Systems and Services, Human Resources and Management Consulting, and Communications), and one Director (Legal Services). The accountability relationships of these senior managers with the Program activities and the related resource requirements for 1992-93 are outlined in Figure 4 below.

Figure 4: 1992-93 Resource Requirements by Activity/Organization ($000 and Person-Years)



The Labour Program is delivered through a decentralized organization consisting of a national headquarters situated in Hull, Quebec, and a network of regional, district and local offices across Canada, where approximately 45% of departmental employees are located. Figure 5 below shows the geographic location of these offices.

The Labour Operations offices are grouped administratively into six regions, each managed by a regional director reporting to the Assistant Deputy Minister, Operations. The regional headquarters are situated in: Moncton, for the Atlantic Region; Montreal, for the St. Lawrence Region; Ottawa, for the National Capital Region; Toronto, for the Great Lakes Region; Winnipeg, for the Central Region; and Vancouver, for the Mountain Region. The Mediation and Conciliation field offices report to headquarters through the Director General of Mediation and Conciliation and are located in Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg, and Vancouver. Approximately 78% and 43% respectively of the Labour Operations and Mediation and Conciliation program staff are located in the regions.

Figure 5: Labour Canada Offices

D. Planning Perspective

1. External Factors Influencing the Program

The issues of globalization, international trade liberalization, competitiveness, prosperity, economic restructuring, labour adjustment, and the quality of the labour relations in Canada are all impacting on the workplace. These issues are critical to the social and economic well-being of all Canadians.

Profound changes in the world economy mean that new approaches must be considered to maintain and improve our competitiveness, create employment, respond to the basic aspirations of all Canadians and, in the end, increase our prosperity. Among these changes are: the emergence of trading blocks and the creation of a true world economy; an increase in the pace of change due to new technology, particularly in mass communications and information; and the growing importance of "knowledge" compared to natural resources as the source of prosperity.

Following are the particular external factors influencing the Labour Program during the Estimates year.

Changes in the Collective Bargaining Environment: The collective bargaining environment has undergone important changes in the last few years, driven by such government initiatives as free trade, privatization and deregulation. Competitive pressures in both domestic and international markets have created employer demands for concessions in wage and benefit costs as well as greater flexibility in the management of operations, specifically in terms of scheduling, hours of work and the freedom to contract out work. From the point of view of trade union leaders, job security, the future value of current pension contributions, and technological change and its impact on employment are issues of great importance in current negotiations. These factors impact on mediation and conciliation activity, as officers are required to deal with more complex and difficult issues. Collective bargaining has also been affected by bargaining unit reviews by the Canada Labour Relations Board at several major employers, involving the restructuring of existing bargaining unit relationships and representation.

Pressures for Industrial Adjustment: Industrial adjustment may become more rapid due to such issues as technological change, international trade liberalization, competitiveness/ prosperity, the quality of labour relations, depletion of some natural resources, decreasing government regulation of industry, and corporate and economic restructuring. These issues will affect the level of demand for assistance under the Program for Older Worker Adjustment (POWA). The Department will continue its efforts to develop appropriate initiatives relating to the impact of such adjustment issues on labour and the workplace. For example, maintaining our prosperity during times of industrial adjustment will require the cooperation of labour, management and government; to this end Labour Canada will continue its role in encouraging better labour-management relations.

Response to the National Unity Proposals: Response to the federal government's constitutional proposal, *Shaping Canada's Future Together*, provides an opportunity to work toward greater harmonization of Canadian health and safety and labour legislation, as will the proposed federal/provincial/territorial meeting of Ministers of Labour and Ministers responsible for Occupational Safety and Health to be held in the spring of 1992.

Increasing Concern over Environmental Issues: Increasing concern over environment-related health issues and new environmental policies may affect employment. However, new economic opportunities will probably be provided by a growing environmental industry sector. The Department will be participating in domestic and international activities related to environmental reform and will be examining environmental issues related to the workplace. For example, the Department will work with Environment Canada to organize a forum entitled "Labour Connexion" which will bring together representatives from labour and government to review the main elements of the federal government's *Green Plan* and labour's role in the implementation of the plan.

Concerns for the Full Integration and Participation of Persons with Disabilities in Canadian Society: Full participation in community life is a right and responsibility of all Canadians as recognized in the five-year national strategy for persons with disabilities announced by the Prime Minister in September 1991. In response to the Strategy, Labour Canada has launched the Workers with Disabilities Fund to encourage unions, employers, labour-management bodies and organizations representing persons with disabilities to work together on issues facing workers with disabilities (see page 56). In addition, the Department will be undertaking consultations with the disabled community in a review of Part II (Occupational Health and Safety) of the *Canada Labour Code* to determine whether the legislation creates employment barriers to the disabled, and injured workers, and will explore means of removing any such barriers.

An Expanding Departmental Mandate / Federal Labour Jurisdiction: A 1989 Supreme Court decision that the Alberta Government Telephone (AGT) was subject to the legislative authority of the Parliament of Canada, resulted in a number of telecommunications companies becoming part of Labour Canada's jurisdiction, particularly in the Atlantic Provinces. AGT was privatized in the fall of 1990 and came under federal jurisdiction, but a number of provincial Crown corporations, such as Saskatchewan Telecommunications (Sasktel) and Manitoba Telephone System, were left in a regulatory vacuum as it relates to labour legislation. The Minister of Communications is expected to introduce a telecommunications bill which will include a provision to bring Crown corporations in that sector under federal jurisdiction.

A case is before the Supreme Court of Canada which, if upheld, would further extend the federal labour jurisdiction to employees at Ontario Hydro nuclear installations. This ruling could also affect employees working in other nuclear generating stations in Canada.

Greater Sophistication of the Clientele: More and more, large employers and labour organizations have their own specialists and legal counsellors and more readily challenge labour affairs officers' credentials or even their "right to inspect." Individual employees also, out of a greater concern for the environment and for the conditions of their work environment in particular, are demanding more of their employers and of government regulators in assuring better safety and health standards in the workplace. The liability of government regulators in providing this assurance has been tested in the courts (e.g., Federal Court case against Transport Canada involving an accident at Wapiti Aviation Ltd.).

Departmental staff deal with progressively more complex technical issues as the application of their mandate widens. In the area of equal pay, for instance, labour affairs officers increasingly are facing workplaces with very sophisticated pay systems requiring knowledge and understanding of new applications of computerization.

There has been an increase in unjust dismissal activity, which may be attributed to the fact that individuals are more aware of their rights under the legislation and that companies are adjusting staff levels in response to the need to ensure their competitive positions in the domestic and international arenas. This trend is expected to continue and is not restricted to any particular industrial sector.

Increased Participation of Women in the Workforce and Overlap Between Work and Family Responsibilities: The Department is committed to increasing its efforts in fostering a fairer workplace: (a) public opinion supports more government efforts in this area; (b) the First Ministers and the federal government have made a commitment to adopt measures to help balance work and family responsibilities; (c) the increasing female participation rate (see Figure 6 on page 24) suggests that equity initiatives will be required to encompass more workers; and (d) large numbers of two-earner families and increasing numbers of sole-support parents are creating an increasing overlap between work and family responsibilities for many Canadians.

Figure 6: Participation Rate and Labour Force by Sex, Canada, 1976 to 1990

Year	Participation rate[1]		Labour Force[2]			Women as a percentage of total labour force
	Women	Men	Women	Men	Total[3]	
1976	45.2	77.6	3,836	6,368	10,203	37.6
1977	46.0	77.7	3,996	6,505	10,500	38.1
1978	47.9	78.1	4,239	6,657	10,895	38.9
1979	49.0	78.5	4,420	6,811	11,231	39.4
1980	50.4	78.4	4,638	6,935	11,573	40.1
1981	51.7	78.4	4,849	7,051	11,899	40.8
1982	51.7	77.0	4,916	7,009	11,926	41.2
1983	52.6	76.7	5,057	7,052	12,109	41.8
1984	53.6	76.6	5,216	7,100	12,316	42.4
1985	54.6	76.6	5,365	7,167	12,532	42.8
1986	55.3	76.6	5,502	7,244	12,746	43.2
1987	56.4	76.6	5,679	7,332	13,011	43.6
1988	57.4	76.6	5,853	7,422	13,275	44.1
1989	57.9	76.7	5,978	7,525	13,503	44.3
1990	58.4	75.9	6,119	7,561	13,681	44.7

Source: Statistics Canada, Household Surveys Division, Labour Force Annual averages, 1990. (Cat. no. 71-220).

[1] The participation rate represents the labour force expressed as a percentage of the population 15 years of age and over. The participation rate for each group (women and men) is the labour force in that group expressed as a percentage of the population for that group.

[2] The labour force is that part of the population 15 years and over which, at the time of the survey, was either employed or unemployed. Persons not counted in the labour force include those in the population 15 years and over who, at the time of the survey, were going to school, were too ill to work, had personal responsibilities that prevented them from being employed, were retired, laid off or fired, had not worked in the last five years, or had never worked.

[3] (In thousands) (Figures may not add to total due to rounding).

Public Service Reform Act: The introduction of this Act, which proposes major changes to the Public Service Employment Act (PSEA), the Public Service Staff Relations Act (PSSRA) and the Financial Administration Act (FAA), as well as related PS 2000 initiatives undertaken by central agencies, will have an impact on the Department's management of human resources. Labour Canada has assisted in the Classification Simplification Project by providing two senior managers for varying periods of time. The new classification standard is expected to affect 80% of Labour Canada's positions, impacting on managers, human resource specialists and employees. The Department is currently working with the Treasury Board Secretariat to plan for this massive undertaking and prepare for the workload that will be incurred before and during the implementation.

2. Initiatives

Departmental initiatives in 1992-93 are presented in the highlights on pages 7 and 8 and in Section II - Analysis by Activity.

3. Update on Previously Reported Initiatives

Grievance Mediation Program: FMCS is developing a program to formalize current ad hoc preventive and grievance mediation endeavours in order to better serve the needs of its clients. Discussions with clients are proceeding for the purpose of arranging pilot projects and training programs to provide three officers with experience in grievance mediation by the end of fiscal year 1991-92. Progress on this initiative will be reported in the next Expenditure Plan in the analysis of the Mediation and Conciliation Activity in Section II.

Information Systems: The national module of the **Labour Operations Information System (LOIS)** was successfully installed at the headquarters branches of the Operations Program by the end of the first quarter of 1991-92. The system is now operational at all three levels (district, region and headquarters). All modules are being further enhanced during 1991-92.

With the development of the new **Electronic Dissemination System (EDS)**, the Department has completed a major step in its efforts to improve public access to its information holdings. This system will provide direct electronic access to information about collective agreements as it is collected and analyzed within the Bureau of Labour Information. The conversion of both the **Mediation-Arbitration Records System (MARS)** and the **Collective Agreement Information Retrieval System (CAIRS)** is scheduled for completion by the end of fiscal year 1991-92.

The **Program for Older Worker Adjustment (POWA) system** was also implemented. The system's reporting modules are being enhanced, and the transfer of data between the provinces and the federal government is under evaluation.

Further progress on information systems will be reported in future expenditure plans with the analysis of each Program Activity in Section II.

E. Program Effectiveness

Program effectiveness measures at Labour Canada are derived from cyclical evaluation studies of the components of the Labour Program, special management reviews and studies, and ongoing performance information collected on Program activities and resources.

The diversity of factors affecting program performance and the numerous stakeholders in the field of labour affairs in Canada make it difficult to attribute program impacts and effects. Proxy measures extrapolating Program effectiveness from the effectiveness of each of its activities have to be used. Indicators of Program performance are provided in the "Performance Information and Resource Justification" sub-sections of the analysis of each Program activity in Section II (pages 30 to 71).

Program effectiveness is directly related to the achievement of Program objectives and the effective utilization of resources. While these objectives are targeted mainly to the sectors under federal jurisdiction, they are also pursued in the national and international contexts whenever appropriate. Effectiveness associated with each of the Program's objectives is discussed below, including pertinent references to departmental program evaluation activities.

To facilitate and sustain stable industrial relations and a safe, fair, and equitable workplace: This objective is carried out mainly through the Program's Mediation and Conciliation, Labour Operations, Injury Compensation, and Older Worker Adjustment activities. With the exception of the latter activity, which is a national program that provides adjustment benefits to special groups of laid-off older workers, these activities are primarily concerned with the conduct of labour-management relations and the provision of minimum standards for occupational safety and health and conditions of employment in federal workplaces and the payment of compensation benefits to federal employees covered by the Government Employees Compensation Act. The sectors included in the federal jurisdiction are described in the Introduction on page 15.

While all Program activities mentioned in the preceding paragraph also contribute to the achievement of this objective in the national and international contexts, the Policy and Communications Activity has a primary responsibility in these arenas. The Corporate Systems and Services Activity also contributes by providing operational and administrative support to the other activities.

Stable industrial relations exist when labour-management disputes or differences in federal workplaces are resolved by the parties themselves or with third-party assistance, without disruption of the production process or the flow of goods and services or threat to the viability of an enterprise, industry or local, regional, provincial, territorial or federal economies. The occurrence of work stoppages and the consequent number of person-days lost as a percentage of all available time is considered an indicator of the stability of industrial relations in the federal jurisdiction. The number of requests for the appointment of arbitrators and adjudicators under Part I and Part III of the Canada Labour Code is also a significant indicator.

The Program has, in the majority of cases, no direct control over the issues or factors that influence the stability of the industrial relations system. As a proxy measure, the Department considers that the percentage of mediation and conciliation cases resolved by its officers without work stoppage (90% average) is a fair indicator of program effectiveness. (See figures 9, 10 and 11 in the Mediation and Conciliation Activity on pages 33 and 35 for more details.)

A safe, fair, and equitable workplace is one which complies with the minimum standards set by federal legislation and regulations regarding occupational safety and health, conditions of employment and termination of employment, equity in employment opportunities and worker treatment, and compensation (both monetary and non-monetary) for efforts in the workplace during employment (e.g., minimum wage, injury compensation benefits) and after cessation of employment (e.g., recovery of wages due, labour adjustment benefits).

In view of the high number of federal establishments (over 38,000), the Department ascertains compliance with federal standards only in those establishments which are targeted for planned inspections in any given year or are the object of departmental investigations as a result of complaints received against them. The number of complaints and planned inspections and the number of cases that were found in non-compliance, under either Part II or Part III of the Canada Labour Code, are shown in the analysis of the Labour Operations Activity in Section II as the main indicators of effectiveness with respect to this objective (see figures 16, 17, 21 and 22 on pages 42 and 46). The percentage of time spent on each type of activity under Part II and Part III of the Code is an indicator of the workload configuration (see figures 15 and 20 on pages 41 and 45).

In June 1991, an econometric study of the Occupational Safety and Health sub-activity was completed. The objectives of the study were to examine: (1) the impact of OSH regulations; (2) the effects of compliance policy and measures; and (3) the effectiveness of inspection targeting. Using data from the Labour Operations Information System (LOIS) for the period from February 1988 to September 1990, tobit (censored regression) models were developed to estimate the relationship between injury frequency and the program activities. Preliminary findings of the study are being reviewed by the Department.

The evaluation study of the Labour Standards Program was completed in March 1991. The study examined four areas: (1) the current and preferred roles and responsibilities of the major players in the program, namely Labour Canada, unions, employers and employees; (2) the identification of external factors that affect the federally regulated labour market and the challenges and barriers that Labour Canada will face in its efforts to adapt to a shifting environment; (3) the extent to which Labour Canada's clients perceive the program's activities to be fair and equitable; and (4) the mix and level of activities and resources.

Overall, the study findings confirmed the need for a strong and viable federal Labour Standards program. Furthermore, the study found that, in some areas, there were no clear directions in client appreciation of services; cooperation and consultation were critical, particularly since different clients expected differing amounts of leadership, enforcement and flexibility.

To collect and disseminate labour-related statistics and information: This objective has been an integral part of the Department's responsibilities since its foundation in 1900 and is vested in the Department of Labour Act. The Act mandates the Department to collect, digest, publish, and generally disseminate statistical and other information relating to the conditions of labour and to conduct inquiries into important industrial questions upon which adequate information may not be available. This objective also directly supports the achievement of the other two objectives of the Program.

All Program activities contribute to this objective. However, the Bureau of Labour Information, the Communications Directorate, the Women's Bureau, the Occupational Safety and Health Branch and the departmental library exercise important corporate responsibilities for the achievement of this objective. Similarly, the Information Management Branch plays an important role in ensuring the effectiveness and efficiency of the systems supporting this objective. The External Relations sub-activity also provides labour information in the federal, federal-provincial, and international contexts.

Program effectiveness with regard to this objective is measured by the volume of information products and services provided, as well as the volume of the external demand for those products and services. Further performance information and resource justification will be found in the analysis of the Policy and Communications Activity in Section II of the Expenditure Plan (pages 54 and 55).

To generally foster constructive labour-management-government relations: This objective supports government policies promoting cooperation between labour and management, and between labour and government, to facilitate the processes of public policy analysis and decision making. The enhancement of labour's role in these processes is vital in facilitating meaningful, productive relations among labour, business, and government, particularly in federal concerns.

Although all Program activities and interventions support this objective, each of the sub-activities of the Policy and Communications Activity carries out special corporate responsibilities: Program Management and Policy (ongoing liaison with the federal Cabinet/bureaucracy on policy issues affecting the Labour Program); External Relations (liaison with key labour and business clients, federal-provincial-territorial governments, and international labour organizations); Labour Outreach (administration of the Labour-Management Partnerships Program); Bureau of Labour Information (collective bargaining information); Women's Bureau (research, policy analysis and development, and information regarding issues affecting women); and Communications (general public information coordination).

Program effectiveness in this area is indicated by specific instances of the joint involvement, or participation, of the major economic partners, particularly the labour movement, in Canadian or international events or issues leading to developments beneficial to the Canadian society or economy in general and to Canadian workers in particular. For example, the area has facilitated interaction between the labour movement and a number of government departments on issues such as literacy and racism. Other examples will be found in the performance information

and resource justification sub-section of the analysis of the Policy and Communications Activity, starting on page 53.

An evaluation of the Labour Education Program (LEP), which supports this objective, was completed in December 1990. The questions examined were: does the LEP contribute to the improved operation of the Canadian industrial relations system ? does the LEP contribute to a more equitable distribution of the public funds devoted to industrial relations education ? is the LEP administered in an efficient manner, consistent with Labour Canada's overall mandate and with the operation of other Labour Canada programs ? are there any other administrative measures or alternative forms of program delivery which would bring better financial and quality control to the program?

The general conclusions of the study were that the program was contributing to the improved operation of the Canadian industrial relations system and was administered in an efficient manner within the Department's mandate. It was also found that the LEP had resulted in a more equitable distribution of public funds for industrial relations education. Several recommendations were made in regard to the regional and multi-year funding aspects of the individual bursaries component.

SECTION II
ANALYSIS BY ACTIVITY

A. Mediation and Conciliation

Objective

To promote and sustain a stable industrial relations environment through the provision of third-party dispute resolution assistance in the federal jurisdiction and the implementation of innovative strategies, policies, and legislative proposals.

Description

The Mediation and Conciliation Activity, through the Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), fulfils the statutory responsibilities under the Canada Labour Code for the provision of conciliation, mediation, arbitration, and adjudication assistance for dispute resolution in the federal private sector; the adoption of dispute prevention initiatives to maintain stable labour-management relations; and the provision of industrial relations expertise for policy formulation and implementation and legislative development.

The activity is divided into three sub-activities: Mediation and Conciliation Services; Arbitration Services; and Research, Policy Development, Management and Administration.

Resource Summaries

The Mediation and Conciliation Activity accounts for approximately 2% of the total 1992-93 Program expenditures and 7% of the total person-years.

Figure 7: Activity Resource Summary

(thousand of dollars)	Estimates 1992-93		Forecast 1991-92		Actual 1990-91	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Mediation and Conciliation Services	2,741	37	3,016	36	2,742	31
Arbitration Services	997	7	999	8	886	7
Research, Policy Development, Management and Administration	1,109	18	1,173	18	1,185	20
	4,847	62	5,188	62	4,813	58

Of the 1992-93 expenditures, 99.9% are for operating expenses.

Explanation of Change: The increase in expenditures over the period is due mainly to the sharp increase in the number of ministerial appointments required under the unjust dismissal provisions of the Canada Labour Code (see Figure 11, on page 35). The change in person-years reflects an underutilization in 1990-91 due mainly to the difficulty in filling specialized positions. The increased expenditures in 1991-92 in Mediation and Conciliation Services were the result of continued work in 1991 by the Conciliation Board established in 1990 to deal with the Canada Post dispute, and the appointment of two mediator-arbitrators and one arbitrator required by ad hoc emergency legislation regarding disputes in the grain industry and in Canada Post.

Figure 8: 1990-91 Financial Performance

(thousands of dollars)	1990-91					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Mediation and Conciliation Services	2,742	31	2,821	35	(79)	(4)
Arbitration Services	886	7	808	8	78	(1)
Research, Policy Development, Management and Administration	1,185	20	1,174	19	11	1
	4,813	58	4,803	62	10	(4)

Explanation of Change: The lapse in actual person-years utilized over the Main Estimates level was due to the difficulty of filling specialized positions. The lapsing funds in Mediation and Conciliation Services were used to offset the increased costs for unjust dismissal in Arbitration Services.

Performance Information and Resource Justification

Mediation and Conciliation Services: This sub-activity requires $2,741,000 and 37 person-years, representing 57% and 60%, respectively, of the resources devoted to the Activity.

The objective of this sub-activity is to provide effective settlement of industrial relations disputes under the Canada Labour Code, Part I. The sub-activity involves the appointment of conciliation officers, conciliation commissioners and conciliation boards, mediators and industrial inquiry commissions and the processing of requests to the Minister for consent to complain of alleged unfair labour practices, including allegations of failure to bargain in good faith. Other services provided include preventive mediation and a "first contact" program for parties new to collective bargaining in the federal jurisdiction.

Grievance mediation is a service currently provided in other jurisdictions. It is designed to assist the parties in resolving grievances, before formal arbitration procedures, by providing third party assistance. Discussions with the FMCS' clientele continued throughout 1990-91 concerning the development and marketing of a grievance mediation program. Three conciliation officers received training in the fall of 1991. As a result, grievance mediation services are expected to be made available to the clientele on a more formal basis commencing in fiscal year 1992-93.

In order to provide an independent forum in which representatives of labour and management in the federal jurisdiction can meet to discuss industrial relations matters of mutual concern, the first FMCS Industrial Relations Conference was held in the spring of 1991. Approximately 200 representatives attended the conference which focused on industrial relations in a changing environment and on grievance mediation. The next conference is scheduled for the spring of 1992.

Workload: Figure 9 on page 33 illustrates the levels of potential and actual demand for mediation and conciliation assistance over the last three fiscal years and contains forecasts for 1991-92 and 1992-93. The potential mediation and conciliation caseload consists of bargaining situations involving the renewal of expiring collective agreements, the re-opening of current agreements, plus bargaining for first collective agreements as a result of new certifications issued by the Canada Labour Relations Board (CLRB). The actual caseload consists of disputes in which a "notice of dispute" was filed with the Minister of Labour pursuant to the Canada Labour Code, Part I, and which involved a conciliation appointment.

During the fiscal year 1990-91, the caseload remained fairly constant, with 331 disputes. As of October 1991, the caseload was at approximately the same level as the previous year, but it was expected to increase in the second half of the fiscal year when a large number of collective agreements are expiring. In 1990-91, 45% of agreements were reached by the parties in direct negotiations (i.e. without third-party assistance), up from 40% in 1989-90. However, disputes continue to be of increasing complexity, which in turn leads to longer negotiation periods.

Effectiveness: The primary measure of effectiveness of the Mediation and Conciliation Services Sub-activity is the percentage of cases settled without a work stoppage. As indicated in Figure 10 on page 33, despite the variety of outside influences affecting collective bargaining in the federal jurisdiction, the sub-activity has consistently achieved a settlement rate in the 90% range. During 1990-91, for instance, the settlement rate was 93%. Key settlements during the year were achieved in the airline, communications, grain-handling, longshoring, water transportation and trucking industries.

Work stoppages occurred in 18 disputes in 1990-91, down from 28 in fiscal year 1989-90. These work stoppages accounted for a loss of 79,083 working days, a 44% decrease from the previous year. The number of days lost due to work stoppages is likely to be higher in fiscal year 1991-92 due to a few work stoppages involving a relatively large number of employees which have occurred in the first half of the fiscal year.

Figure 9: **Collective Bargaining under the Canada Labour Code and the Federal Mediation and Conciliation Service Caseload**

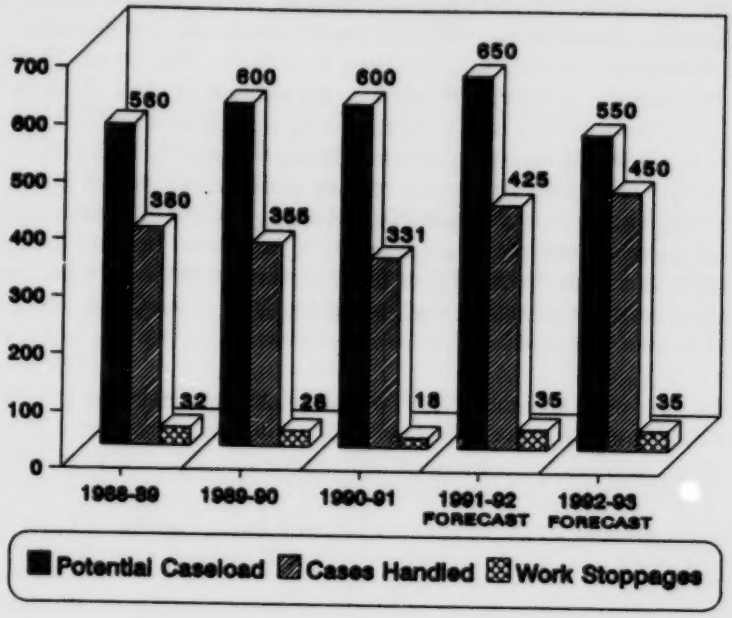
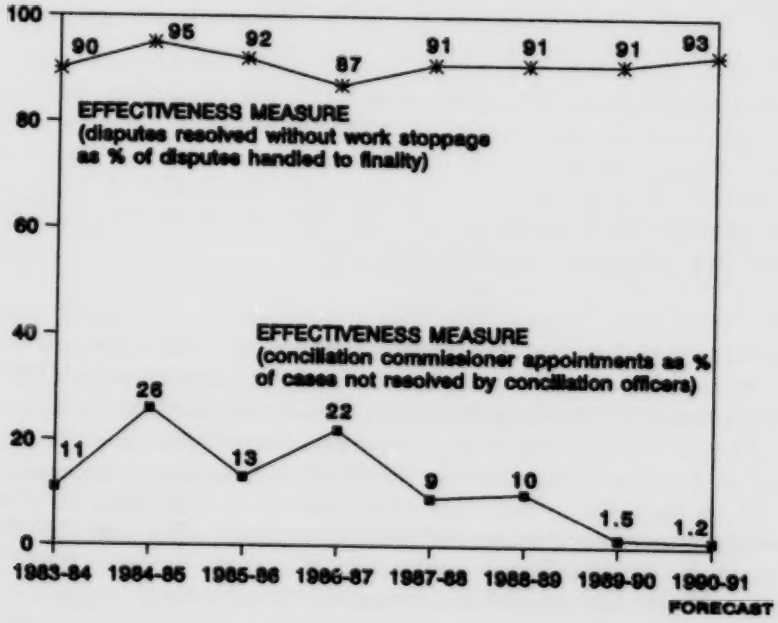


Figure 10: **Effectiveness Measure - Mediation and Conciliation Services**



As can be seen in Figure 10, the number of appointments under Part I of the Code of conciliation commissioners (industrial relations experts outside the public service retained on a per diem basis) has been decreasing over the years as a result of the Department placing greater reliance on staff conciliators and mediators. Only one conciliation board, representing 1.2% of cases not resolved by conciliation officers, was appointed in 1990-91. This board, appointed to deal with the Canada Post dispute, completed its work in the summer of 1991 at which time it issued its report. The appointment of only one board is a strong reflection of FMCS's continuing commitment to promote a responsible and responsive bargaining framework. The success of this policy, in which the parties must play an integral role by actively seeking the compromises necessary to reach a settlement, is further underscored by the fact that the number of work stoppages has remained relatively stable and the Sub-activity's success rate has continued to average in the 90% range. In the current fiscal year, as of November 1991, there has been only one post-conciliation appointment of an outside mediator under Part I of the Code, in the Canada Post dispute.

However, in the first eight months of 1991-92, a number of industries crucial to the national economy were in bargaining, and the complexity of the issues has led to increasing demand on the Activity's resources. Notwithstanding conciliation and mediation efforts, the parties were unable to reach settlements, and work stoppages occurred in the grain industry and the post office. Parliament adopted three pieces of ad hoc emergency legislation in the summer and fall of 1991. Under these acts, two mediator-arbitrators have been appointed and a third arbitrator will be named before the end of fiscal year 1991-92.

Arbitration Services: This sub-activity requires $997,000 and 7 person-years, representing 20% and 11%, respectively, of the resources devoted to the Activity.

The objective of this sub-activity is to provide for third-party arbitration and adjudication assistance under the Canada Labour Code, Parts I and III. The sub-activity involves the appointment of arbitrators and the establishment of arbitration boards in instances involving grievance (or "rights") disputes, the appointment of adjudicators in complaints of alleged unjust dismissal, and the appointment of arbitrators in cases of group termination of employment. Arbitration Services also publishes the *Arbitration Services Reporter* and maintains the National Inventory and Subject Index of arbitral and adjudication awards.

Workload: The Canada Labour Code, Part I, requires that all disputes over the interpretation or administration of a collective agreement ("rights" disputes) be resolved without stoppage of work. Requests to the Minister of Labour for the appointment of arbitrators to resolve these disputes emanate directly from the parties. Under Part III of the Code, requests for referral of alleged unjust dismissal complaints to adjudication are made at the regional office level and are referred to Arbitration Services only after efforts to bring about a settlement have failed (see Figure 23 on page 47). Thus, only cases referred to Arbitration Services for ministerial appointments are considered in the calculation of workload. The year 1990-91 saw a 76% increase in requests for appointment of adjudicators over the preceding fiscal year. Figure 11 provides a multi-year indication of the caseload for the sub-activity.

Figure 11: Arbitration Services Caseload

	Part I			Part III
	Requests	Cases Settled[1 & 2]	Arbitrators Appointed[2]	Adjudicators Appointed
1988-89	134	110	137	145
1989-90	101	40	69	127
1990-91	120	43	68	224
1991-92[3]	130	43	68	260
1992-93[3]	130	43	68	280

[1] Differences resolved before appointment of arbitrator.
[2] "Cases settled" and "arbitrators appointed" relate to requests either received in the current fiscal year or carried over from previous years.
[3] Forecast.

Research, Policy Development, Management and Administration: This sub-activity requires $1,109,000 and 18 person-years, representing 23% and 29%, respectively, of the resources devoted to the Activity. The corresponding figures for 1991-92 and 1990-91 are also shown in Figure 12 below. Resource allocation for this sub-activity is largely dependent on the demand for third-party assistance as described in the two previous sub-activities, as well as on the demand for expert advice and information emanating from various sources within and outside the Department.

Figure 12: Research, Policy Development, Management and Administration Resources as a Percentage of Total Activity Resources

	Estimates 1992-93	Forecast 1991-92	Actual 1990-91
Expenditures ($000)	1,109 (23%)	1,173 (23%)	1,185 (25%)
Person-Years	18 (29%)	18 (29%)	20 (34%)

The objective of this sub-activity is to conduct research, to provide policy advice and proposals, and to manage programs and resources. The sub-activity involves the research and analysis of industrial relations problems, the development of policy and legislation, the provision of technical advice and support to third-party appointees and senior officials, and the management of program resources in an effective, efficient and economic manner.

The sub-activity also reviews legislative proposals of other government departments which may impact on labour relations to ensure that industrial relations aspects are fully considered. In this context, extensive consultations with the Department of Communications have been ongoing since March 1990 concerning the *Status of the Artist Act*, presently before Parliament.

To promote stable industrial relations in the longshoring industry, amendments to Part I of the Canada Labour Code were adopted by Parliament in the fall of 1991. The amendments corrected certain drafting deficiencies which were preventing the intended application of the geographic certification provisions of Section 34, which apply to longshoring.

In line with departmental objectives to promote a stable labour-management relations environment and encourage joint labour-management initiatives, a member of the Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) staff is serving as the executive director to the Council of Maritime Affairs (COMA). COMA is a joint body established by shipowners and seafaring unions of the Great Lakes shipping industry to address certain human resource issues facing the industry.

Internally, work is ongoing with respect to the conversion of the Mediation-Arbitration Records System (MARS) to the new departmental information systems technology which was required for a better interface with other government systems. It is anticipated that the conversion will be complete by the end of fiscal year 1991-92. Further enhancements to the system will be implemented in 1992-93.

B. Labour Operations

Objectives

To promote and enforce client compliance with federal labour legislation in the areas of occupational safety and health, labour standards and equal pay, and acceptance by workers, unions, and employers of their respective responsibilities under the legislation; to ensure the protection, conservation and minimization of fire risks to life, property and the government's financial position and to foster constructive employment relations in the workplace.

Description

The Labour Operations Activity includes operations in regional offices and at headquarters devoted to: the development and administration of legislated programs directed towards a safe and healthy working environment and fair and equitable conditions of employment; the provision of fire protection services in all buildings owned and/or controlled by the Government of Canada and in major public buildings on Indian reserves; and the promotion and implementation of non-legislated activities aimed at constructive employment relations in the workplace and a work force better informed on union and socio-economic affairs.

Five sub-activities have been identified within this activity for the purposes of management accountability. They are: Occupational Safety and Health, Labour Standards and Equal Pay, Employment Relations, Fire Protection Services, and Program Management and Support.

Resource Summaries

The Labour Operations Activity accounts for approximately 18% of the total 1992-93 Program expenditures and 53% of the total person-years.

Figure 13: Activity Resource Summary

(thousand of dollars)	Estimates 1992-93		Forecast 1991-92		Actual 1990-91	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Occupational Safety and Health	11,848	176	11,455	173	11,904	167
Labour Standards and Equal Pay	7,738	126	7,361	124	7,683	122
Employment Relations	8,024	13	8,267	17	9,171	19
Fire Protection Services	4,978	77	6,284	86	2,976	48
Program Management and Support	8,453	108	7,770	100	8,454	108
	41,041	500	41,137	500	40,188	464

Of the 1992-93 expenditures, 81.2% are for operating expenses and 17.8% are for grants and contributions.

Explanation of Change: The increase in dollars and person-years over the period is due to Fire Protection Engineering and Inspection Services on Indian Reserves. As far as individual sub-activities are concerned, the reduced funding level in Employment Relations is due primarily to the 1991 Budget Reductions affecting the Labour Education contribution program. The increased person-year levels in Occupational Safety and Health and Labour Standards are related to an underutilization in 1991-92 and 1990-91 caused by a redistribution to meet other temporary program priorities. The 1992-93 levels reflect the program requirements. The increase in Labour Standards dollars derives from the proclamation of changes to Part III of the Canada Labour Code planned for September 1992, as well as resulting changes to regulations, procedures and systems.

Figure 14: 1990-91 Financial Performance

(thousands of dollars)	1990-91					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Occupational Safety and Health	11,904	167	11,892	185	12	(18)
Labour Standards and Equal Pay	7,683	122	7,233	126	450	(4)
Employment Relations	9,171	19	8,789	13	382	6
Fire Protection Services	2,976	48	2,728	40	248	8
Program Management and Support	8,454	108	7,765	97	689	11
	40,188	464	38,407	461	1,781	3

Explanation of Change: The overall difference between actual expenditures and the Main Estimates in 1990-91 was primarily a result of increased salary and benefits costs for wage equalization payments and Supplementary Estimates for Fire Protection Engineering and Inspection Services on Indian Reserves. The lapse of person-years in Occupational Safety and Health and Labour Standards and Equal Pay were used to offset additional requirements in the other sub-activities for items such as the implementation of automated systems in districts, regions and headquarters.

Performance Information and Resource Justification

Occupational Safety and Health: This sub-activity requires $11,848,000 and 176 person-years, representing 29% and 35%, respectively, of the resources devoted to the Activity.

This sub-activity involves operations intended to promote and enforce compliance with the provisions of Part II of the Canada Labour Code and its regulations in order to prevent accidents and injuries. The operations include the review of regulations, policies and procedures, workplace inspections, responses to complaints, accident investigations, technical surveys, assistance to safety and health committees and representatives, safety audits, monitoring, and promotional and informational activities. The sub-activity also includes the departmental operations related to the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS) and the Non-Smokers' Health Act.

A national conference on occupational safety and health in the 1990s was held in Hamilton in March 1991. The theme of the Conference was "An exchange of views on the future of workplace safety and health". This policy-oriented conference addressed major safety and health issues affecting the workplace now and during the next 20 years. The Conference attracted senior decision-makers from business, labour, government and academia. The program featured prominent speakers from Canada, the United States, Europe and Japan.

To maintain the currency of the federal legislation, a technical review of the Canada Occupational Safety and Health (COSH) Regulations, initiated in 1986-87, is continuing through a tripartite consultation process with labour, government and industry. Eight parts of the regulations have been reviewed to date or are under review. The revised regulations on levels of sound came into effect on July 10, 1991. The review of regulations regarding hazardous substances, building safety and materials handling is continuing in the current year; the regulations on the safety of operating employees in the air, rail and marine sectors are scheduled for review in the Estimates year.

Also, with input from the disabled community, employers and unions, Labour Canada will review the Canada Labour Code, Part II, and pursuant regulations to determine whether the legislation creates employment barriers to disabled and injured workers and will then proceed to propose legislative or regulatory changes, if any are required.

The government has designated biotechnology as one of three strategic technologies expected to play a major role in Canada's economic future. Although biotechnological processes have been used for centuries in brewing, baking, etc., it is only in the past decade that techniques for manipulating genetic material have been perfected and used commercially to produce tailor-made micro-organisms with specific useful traits. Major applications are in the pharmaceutical industry, forestry, agriculture, and mining. Some examples include the production of insulin, enzymes and proteins for food processing, and diagnostic kits that detect the presence of antibodies (such as antibodies against the AIDS virus). Projected earnings from biotechnology are $180 billion worldwide by 1996, and $3.3 billion in Canada.

Labour Canada has established a multi-stakeholder steering committee with representatives from federal and provincial governments, industry, labour and academia to address the occupational safety and health issues in this sector. One of the first tasks of the committee was to organize the Occupational Safety and Health Symposium on Biotechnology, which was held in March 1991. Over 130 persons from Canada, USA and Europe, representing all the stakeholders, attended the symposium. The Committee will be analyzing the various discussions that took place at the symposium, with a view to charting its future course of action. Their activities are being supported by Labour Canada using funds obtained from the federal Biotechnology Strategy Fund administered by Industry, Science and Technology Canada.

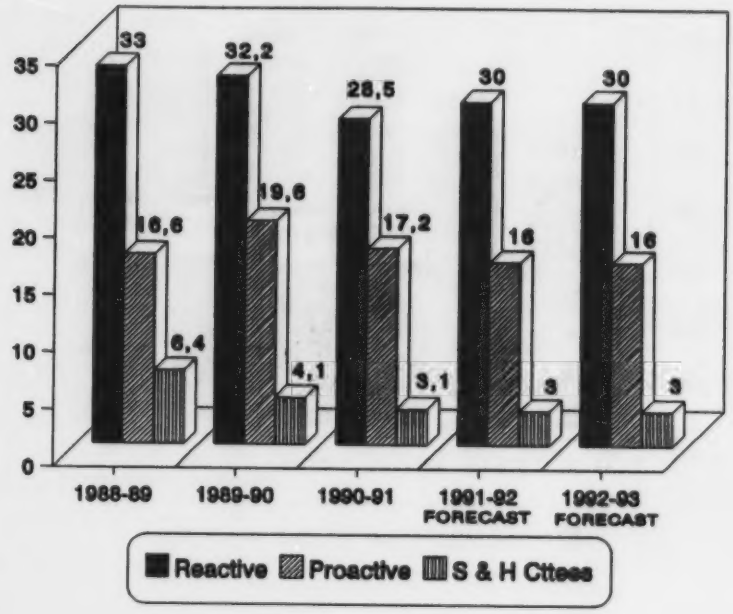
Within the framework of the National Drug Strategy, Labour Canada and Health and Welfare Canada held consultations with representatives of labour and management on the issue of Employee Assistance Programs (EAPs). The consultations concluded in the spring of 1990 recommended the establishment by Labour Canada of a program of promotional, educational and facilitation activities in the workplace to assist private EAP initiatives within the federally regulated private sector. This matter is now under consideration.

This sub-activity also includes continuing involvement in the enhancement of the Canadian Workplace Hazardous Materials Information System. Opportunities will be pursued within international forums and through participation in the North American Free Trade Negotiations to obtain increasing support for the harmonization of chemical hazard communication systems.

Workload Indicators: Workload indicators of the Occupational Safety and Health sub-activity are expressed in terms of percentages of the total time devoted to reactive and proactive activities and safety and health committee activities (see Figure 15 on the next page).

Reactive activities include responses to complaints under Part II of the Canada Labour Code, refusals to work, and accident investigations. Proactive activities are those related to the promotion of programs, counselling, planned inspections and safety audits under Part II. Safety and health committee activities relate to the assistance/counselling provided in the establishment and maintenance of safety and health committees and/or representatives as required by the Code.

Figure 15: Percentage of Time Spent by Type of Activity under Part II of the Canada Labour Code



Performance Indicators: The performance indicators used for the sub-activity are in the following areas: inspection activities and complaint activities. In both cases, a comparison is established between the total number of activities and the number of cases of non-compliance, where violations of the provisions of Part II of the Canada Labour Code were found (see figures 16 and 17 on page 42). Other indicators such as injury rates are used in the planning of interventions and resource allocation (see figures 18 and 19 on page 43).

Inspection Activities: Planned inspections under Part II form the basis on which the Department can establish an employer compliance profile and ensure that hazards and violations of the Code are detected and corrected. The total number of planned inspections has increased over the last few years, as some of the resources devoted to the establishment of safety and health committees since 1986-87 (when they were made mandatory) have been redirected to proactive activities. With regard to the health and safety committees, the Department is now assuming more of a monitoring role. Inspection guides were developed over the last year and will be used during the current year and evaluated in the Estimates year.

Complaint activities: The total number of complaints has increased over the last few years, mainly because of the increasing concern of employees for safety and health in their workplaces.

Figure 16: Inspections under Part II of the Canada Labour Code - Cases of Non-compliance

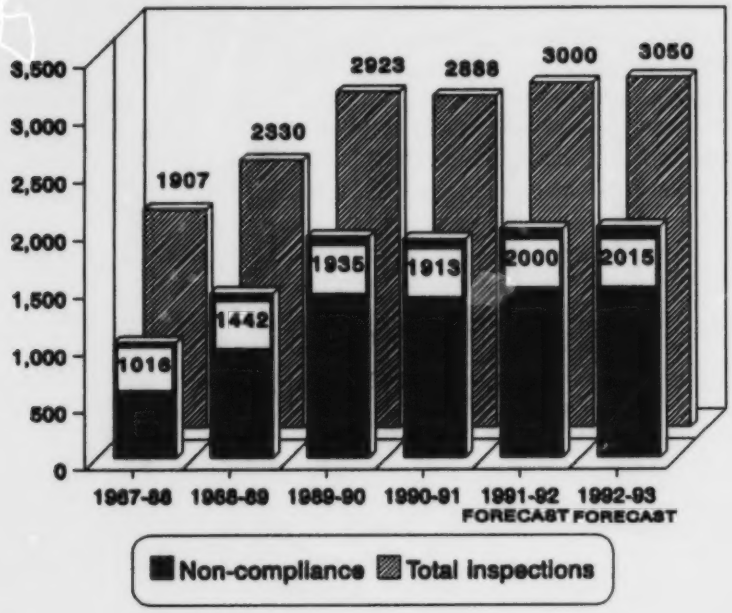


Figure 17: Complaints under Part II of the Labour Code - Cases of Non-compliance

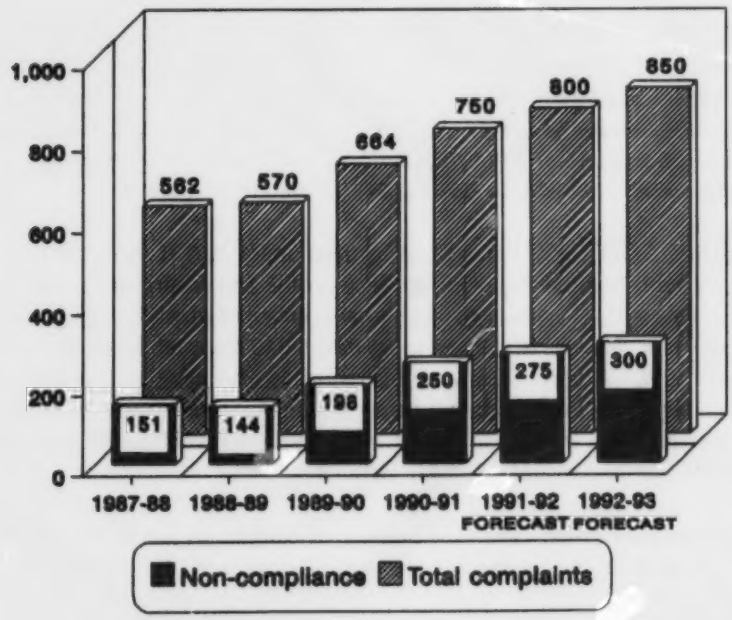


Figure 18: Fatality Rate in Canadian Industry - 1981 to 1989
(Fatalities per 100,000 workers)

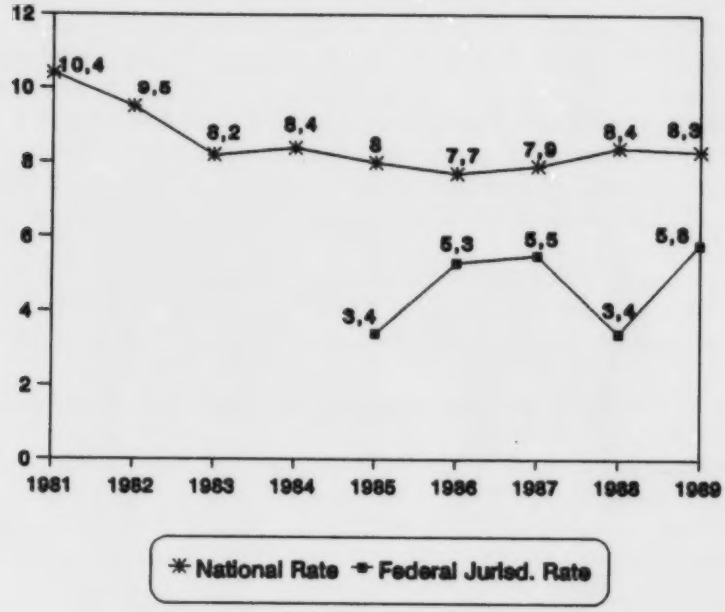
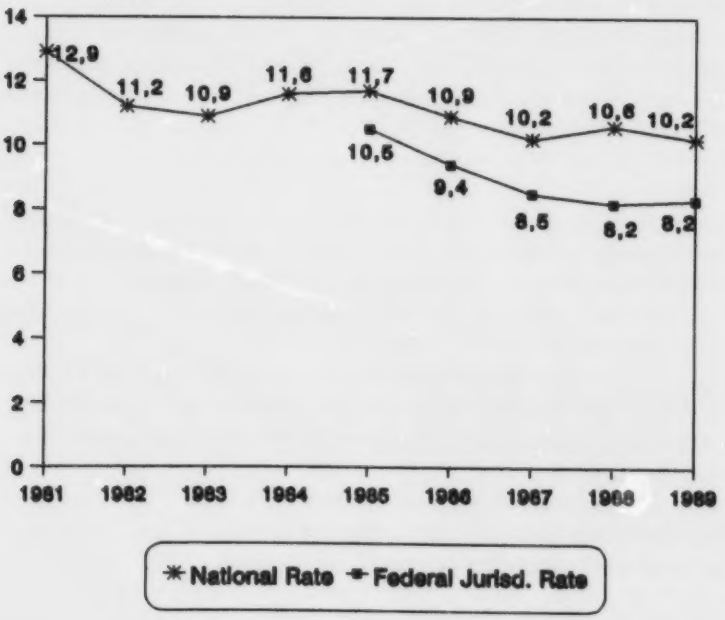


Figure 19: Work Injury Experience in Canada - 1981 to 1989
(Injuries per 100 workers)



Labour Standards and Equal Pay: This sub-activity requires $7,738,000 and 126 person-years, representing 19% and 25% , respectively, of the resources devoted to the Activity.

The objective of this sub-activity is to establish and protect employees' rights to fair and equitable conditions of employment. Its operations are intended to promote and enforce compliance with the provisions of Part III of the Canada Labour Code and the Fair Wages and Hours of Labour Act and their regulations and to promote pay equity. These operations include the review and development of legislation, policies and procedures, inspections, investigations of complaints and unjust dismissals, and promotional and informational activities.

Amendments to the *Canada Labour Standards Regulations* came into effect on Labour Day, September 2, 1991. The new provisions include reporting pay, record keeping, and posting of statutory requirements. The industrial establishment schedules were also updated.

Review of Part III of the *Canada Labour Code* (Labour Standards) is continuing in partnership with federally regulated employer and employee representatives. The first phases of the review address an administrative wage recovery system, set-offs and deductions from wages, directors' liability, consistency of parental leave with changes to the *Unemployment Insurance Act*, maternity-related reassignment, injured worker income and employment protection, Ministerial permits, and the relationship between Part III and collective agreements.

This sub-activity is also responsible for the development and delivery of an Equal Pay for Work of Equal Value program designed to eliminate sex-based wage discrimination within federal jurisdiction establishments. During the earlier stages of the program, emphasis was placed on educational activities and monitoring of employer progress toward implementation of the legislation. Since 1986, over 850 of the largest employers in the federal jurisdiction have been visited, and the majority (over 72%) have acted to ensure compliance. The Department will monitor their progress until implementation is complete. Inspections for compliance began in 1990-91. Three inspections were completed and the cases have been referred to the Human Rights Commission for investigation and resolution of apparent cases of wage discrimination based on gender. Three other inspections are under way.

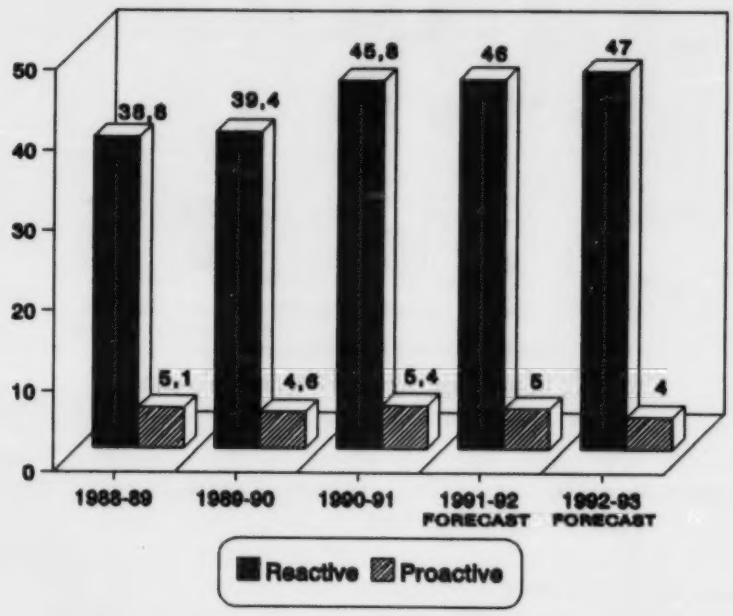
The Department has actively supported industry-wide pay equity initiatives. Through these initiatives, five employer associations in industries such as trucking, communications, cable broadcasting and air transport are assisting over 350 employers to comply with the federal legislation.

The Department also promotes union involvement in the equal pay implementation process and has visited the national level of several major unions with bargaining units in the federal jurisdiction to provide information and direction on how unions can play a role in the implementation of equal pay.

The Department has continued to produce informational materials and hold seminars to support the education and monitoring phases of the program.

Workload Indicators: Workload indicators of the Labour Standards and Equal Pay sub-activity are expressed in terms of percentages of total time devoted to reactive and proactive activities (see Figure 20 below). Reactive activities include responses to complaints under Part III, unjust dismissals and wage complaints. Proactive activities are those related to the promotion of programs, counselling, planned inspections, wage surveys and equal pay activities.

Figure 20: Percentage of Time Spent by Type of Activity under Part III of the Canada Labour Code and the Fair Wages and Hours of Labour Act



Performance Indicators: The indicators for the Labour Standards and Equal Pay sub-activity are in the following areas: **inspection activities and complaint activities**, where a comparison is established between the total number of activities and the number of cases of non-compliance with the provisions of Part III of the Code were found (see figures 21 and 22 on page 46); and **unjust dismissal activities**, which compares the total number of unjust dismissal cases with the number of cases settled by labour affairs officers (LAOs), the balance being referred for adjudication (see Figure 23 on page 47). The proportion of unjust dismissal complaints settled by LAOs provides an indicator of their effectiveness in dealing with employer and employee alike. On average, a success rate in the 73% range has been maintained.

The unjust dismissal provision of Part III of the Canada Labour Code was enacted in 1978 to provide individual job security for non-unionized employees. This legislation provides the complainant with an inexpensive and expeditious method of resolving the complaint. The provision mandates a labour affairs officer to attempt to resolve the complaint. Most unsuccessful LAO interventions result in the Minister naming an adjudicator who makes a determination in the case (see Figure 11 on page 35).

Figure 21: Inspections under Part III of the Canada Labour Code - Cases of Non-compliance

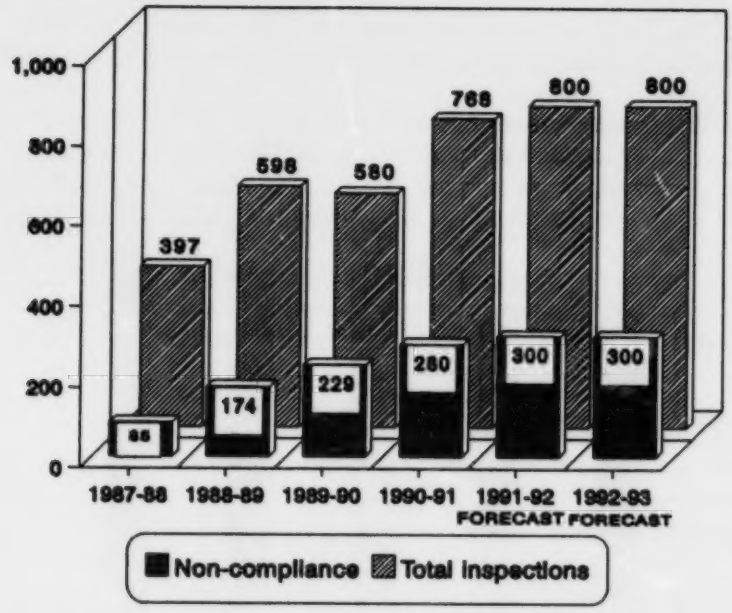


Figure 22: Complaints under Part III of the Canada Labour Code - Cases of Non-compliance

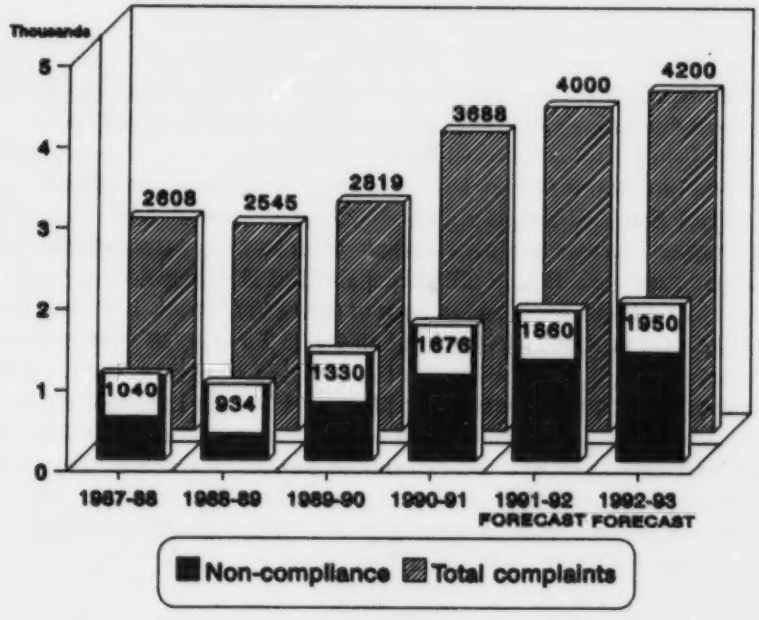
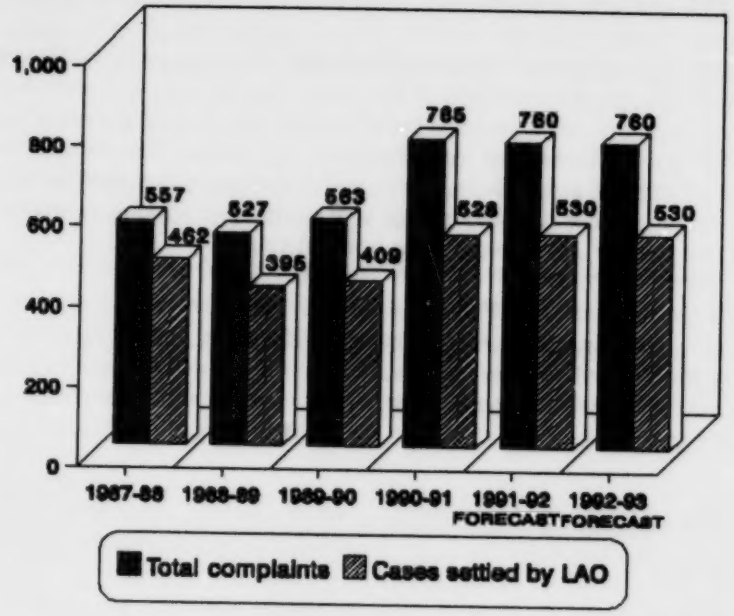


Figure 23: Unjust Dismissal Cases Settled by Labour Affairs Officers (LAOs)



Employment Relations: This sub-activity requires $8,024,000 and 13 person-years, representing 19% and 3%, respectively, of the resources devoted to the Activity.

The objective of this sub-activity is to foster responsible and cooperative employer-employee relations within the working environment and a work force better informed on union and socio-economic affairs. It includes the Labour Education Program, which assists labour organizations in funding education for union members, and other activities related to the promotion of Labour Canada programs in the regions.

Bridge-building initiatives under this sub-activity are conducted in the districts and regions with industries, unions, and associations in an effort to learn about the concerns of the clientele, establish and maintain contacts with labour and management, and foster responsible and cooperative employer-employee relations within the working environment. Of the total sub-activity resources in 1992-93, $7,235,000 are required for contributions under the Labour Education Program to the Canadian Labour Congress (CLC), other central and large labour organizations not affiliated with the CLC, other unaffiliated unions, and the Atlantic Region Labour Education Centre. These contributions are subject to a full annual report by the recipients on the utilization of the resources provided. (For a breakdown of the labour education contributions, see the first four items of the contributions section in Figure 43 on page 75).

Fire Protection Services: This sub-activity requires $4,978,000 and 77 person-years, representing 12% and 15%, respectively, of the resources devoted to the Activity.

This sub-activity involves operations intended to promote voluntary compliance to fire safety standards through the provision of fire protection services including building plan and specification reviews, fire inspections and investigations, and education/counselling services. The services, which are additional and complementary to Labour Canada's regulatory activities pursuant to the Canada Labour Code, are provided to federal departments and agencies, and Indian organizations, under the authority of a Memorandum of Understanding with Treasury Board and recent transfer of responsibilities from DIAND.

In the second part of 1990-91, additional resources were received to deliver fire inspection and engineering services for major buildings on Indian reserves. A number of positions were staffed, and services were made available for delivery early in 1991-92. During the current year and for most of the Estimates year, contacts will be established with the Indian bands to advise them of the types of service the Department can offer them.

In 1990-91, a number of major fires have been investigated: the Kitsilano wharf fire in Vancouver ($7M loss); Miner's Bay Wharf, B.C. ($150K loss); the CCGS Edward Cornwallis ship fire ($225K loss); a $175K loss at the Gloucester Transport Canada radar facility.

Workload Indicators: Workload indicators of this sub-activity are in the area of fire protection and fire engineering services and have been collected since 1989-90.

Figure 24: Workload - Fire Protection Services

	1992-93*	1991-92*	1990-91	1989-90
Fire Protection Engineering Services				
Plan Reviews	1,800	1,700	1,635	1,491
Project Inspections	360	350	322	319
Engineering Surveys	60	50	45	40
Client Counselling	2,400	2,400	2,265	1,710
Fire Protection Services				
Fire Inspections	660	650	550	522
Follow-up Visits	75	75	40	25
Fire Investigations	35	35	35	39
Client Education - Promotion	100	100	70	60
Assistance to Fire Emergency Organizations	80	110	40	10
Fire Safety Plan Reviews	50	50	25	7

* Forecast

Program Management and Support: This sub-activity requires $8,453,000 and 108 person-years, representing 21% and 22%, respectively, of the resources devoted to the Labour Operations Activity. The corresponding figures for 1991-92 and 1990-91 are also shown in Figure 25. Resource allocation for this sub-activity is dependent on the workloads in the other sub-activities.

Figure 25: Program Management and Support Resources as a Percentage of Total Activity Resources

	Estimates 1992-93	Forecast 1991-92	Actual 1990-91
Expenditures ($000)	8,453 (21%)	7,770 (19%)	8,454 (21%)
Person-Years	108 (22%)	100 (20%)	108 (23%)

This sub-activity involves the provision of administrative support, policy development, and management of the different programs and resources included in the activity, at headquarters and in the regions, to increase productivity and improve the service to the clientele in an economical, efficient and effective manner. The sub-activity includes the development, implementation, and monitoring of the Program's automated systems supporting the activity. It also includes the development and delivery of national training programs for the labour affairs officers.

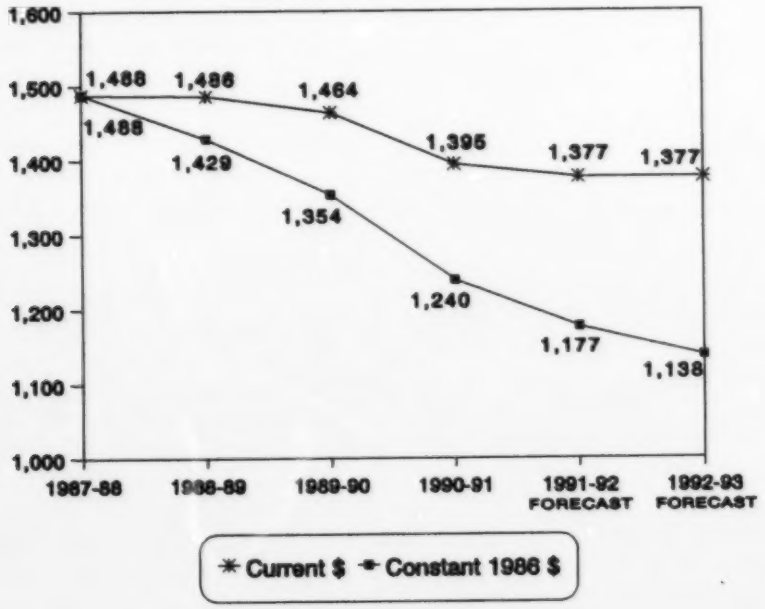
The Labour Operations Information System (LOIS) national module was completed and installed at headquarters during the early part of 1991-92. The system is now fully operational at the district, regional and national levels.

A Labour Canada-specific laser disk has been produced by the Canadian Centre for Occupational Health and Safety. It includes Parts II and III of the Canada Labour Code, their regulations, policies, procedures and legal decisions relating to labour matters. The disk has been made available to all districts for ready access by labour affairs officers and will be updated annually.

A number of basic training sessions have been delivered to new field officers. In addition, specialized training sessions have been offered to labour affairs officers in areas such as levels of sound to inform them of the changes to the regulations. The basic training program for labour affairs officers on Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) will be amended in line with the revisions to the legislation and regulations.

Performance Indicators: The indicators for this sub-activity are in the following areas: cost per field day and training requirements for LAOs. The cost per field day (see Figure 26) is arrived at by dividing the total operating budget of the Labour Operations Activity (including salaries, operating expenditures and capital, but excluding contributions) by the total number of standard inspector days in the field each year.

Figure 26: Cost per Field Day



The decrease in the cost per field day since 1987 has been accomplished through the allocation of additional person-year resources to field activities while operating budgets have remained relatively constant. The yearly number of field days worked over the period increased from 18,000 in 1987-88 to 24,750 in 1990-91. The allocation of additional person-years to field activities was made possible through the receipt of additional inspectorate person-years (safety and health and fire protection) and through other measures such as management delayering and productivity improvements which allowed for a more efficient utilization of resources. Specific initiatives taken to improve the performance and productivity of field officers included: streamlining the mandatory training program, providing a computerized system for the follow-up of assignments and updating the client universe data, producing operational guidelines and procedures, and providing direct access to the technical data banks of the Canadian Centre for Occupational Health and Safety.

C. Policy and Communications

Objective

To provide policy direction and management for the Labour Program; to foster greater communication and understanding among the general public, labour, business, and governments and facilitate the representation of their respective concerns and interests in sectoral, national, federal-provincial-territorial, and international policy forums; to provide analysis, research, and information on labour matters; to promote women's equality in the labour force; and to promote innovative approaches to the issues facing workers with disabilities.

Description

The Policy and Communications Activity involves: the general management and broad policy direction for the Labour Program; the analysis and development of labour-related policies on economic and social issues; the maintenance of effective working relations with other federal departments, employer and employee organizations, the provinces and territories, and international labour agencies; the provision of policy advice, research and information to promote women's equality in the labour force; the provision and analysis of labour-related statistics and information, particularly to assist in the collective bargaining process; the facilitation of consultations and related initiatives to encourage the involvement of the labour movement in the policy-making process; the support of initiatives promoting productive and innovative workplaces, improved labour-management relations and increased awareness of issues facing persons with disabilities in the workplace; and the communication of departmental policies, programs, legislation, and services.

This activity is divided into six sub-activities: Program Management and Policy, External Relations, Women's Bureau, Bureau of Labour Information, Labour Outreach, and Communications.

Resource Summaries

The Policy and Communications Activity accounts for approximately 6% of the total 1992-93 Program expenditures and 16% of the total person-years.

Figure 27: Activity Resource Summary

(thousand of dollars)	Estimates 1992-93		Forecast 1991-92		Actual 1990-91	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Program Management and Policy	3,500	51	3,507	51	4,203	57
External Relations	1,572	18	1,505	18	1,882	20
Women's Bureau	1,214	13	1,289	13	1,239	11
Bureau of Labour Information	3,280	50	3,248	50	3,507	51
Labour Outreach	2,497	9	2,526	8	2,636	9
Communications	1,695	17	1,781	18	2,014	18
	13,758	158	13,856	158	15,481	166

Of the 1992-93 expenditures, 85.6% are for operating expenses and 14.2% are for grants and contributions.

Explanation of Change: The net decrease in dollars over the period is due primarily to the wage equalization payments received in 1990-91, the expiration of term resources in the Bureau of Labour Information for the development and implementation of systems and products to improve access to its collective agreement information, and the 1991 Budget Reductions. The decrease in person-years over the period is due to an overutilization in 1990-91 because of workload.

Figure 28: 1990-91 Financial Performance

(thousands of dollars)	1990-91					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Program Management and Policy	4,203	57	3,453	51	750	6
External Relations	1,882	20	1,546	18	336	2
Women's Bureau	1,239	11	1,257	14	(18)	(3)
Bureau of Labour Information	3,507	51	3,662	50	(155)	1
Labour Outreach	2,636	9	2,625	7	11	2
Communications	2,014	18	1,934	18	80	-
	15,481	166	14,477	158	1,004	8

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1990-91 resulted mainly from additional salary costs related to the wage equalization payments, along with increased capital costs for the Bureau of Labour Information collective agreement on-line data base, offset by lapses in other operating funds that were used to cover other departmental priorities. The person-year overutilization was due mainly to workload requirements.

Performance Information and Resource Justification

Program Management and Policy: This sub-activity requires $3,500,000 and 51 person-years, representing 26% and 32%, respectively, of the resources devoted to the Activity.

This sub-activity undertakes the general management of the Program, participates in the development and coordination of policy that encourages and promotes a constructive labour relations climate, analyzes and develops labour-related policies on economic and social issues, and provides strategic direction for the Program.

During 1992-93, the offices of the Minister and the Deputy Minister (included in the sub-activity) will provide general management for the Program, particularly with regard to strategic direction. The Policy area will collect information and use it to provide policy research and analysis, a vital component of Labour Canada's mandate. It will also ensure full departmental involvement in interdepartmental consultations on the development of government policy initiatives related to such issues as productivity and competitiveness, international trade, labour-management cooperation, and the environment.

External Relations: This sub-activity requires $1,572,000 and 18 person-years, representing 11% and 11%, respectively, of the resources devoted to the Activity.

This sub-activity liaises with other federal departments, the provinces and territories, and international labour agencies; facilitates consultation and related initiatives between government and labour designed to improve the climate of labour relations and encourage labour's participation in the policy-making process; promotes cooperative labour-management activities; and provides analyses and information to labour, business, and provincial and territorial governments on new labour policies and legislation in Canada to facilitate improvements in the labour climate.

This sub-activity comprises three sections: the Client Consultations Branch, the Office of International Affairs and the Federal-Provincial Relations Branch.

The Client Consultations Branch is responsible for encouraging active communication between Labour Canada and the labour movement and business organizations. It also fosters and facilitates the development of joint labour-management activities, such as the Sectoral Skills Council of the Electrical and Electronic Industry, the Western Wood Products Forum, and the Skills Improvement Council of the British Columbia Construction Industry, and has participated in bringing people together to promote understanding and communication among labour, business and government. In 1992-93, it will continue to facilitate labour-management cooperative initiatives at the sectoral and workplace levels.

The Office of International Affairs manages Canada's participation in the International Labour Organization (ILO), coordinates Labour Canada's involvement in other international labour activities and monitors international labour affairs trends and developments. As well, the Office promotes and coordinates visits to Canada of high-level delegations from other countries interested in learning more about various aspects of Canadian labour laws and practices.

Cooperation in federal-provincial-territorial relations is enhanced by meetings of ministers and officials responsible for labour in the various jurisdictions. The spring of 1992 marks the first time in nearly five years that a Ministers' meeting will convene to discuss national labour-related concerns. The meeting will be co-chaired by the Federal and Ontaric Ministers of Labour and will provide an opportunity to focus on issues such as labour-management cooperation and prospects for greater harmonization of health and safety and labour legislation. In addition, Deputy Ministers of Labour and heads of occupational safety and health agencies continue to meet twice annually to examine issues of mutual interest. During 1991-92, research on several projects involving the federal, provincial and territorial governments continued: topics included labour laws applying to the agricultural sector, the feasibility of developing uniform occupational safety and health standards, and leave provisions and their impact on family responsibilities.

In 1990-1991, the Federal-Provincial Relations Branch responded to approximately 800 requests for information about labour legislation originating mainly from Labour Canada, other federal departments, provincial departments of labour, business and labour. It also continued its cost-recovery program for a number of its publications. These include *Industrial Relations Legislation in Canada* and *Employment Standards Legislation in Canada*, as well as the bimonthly periodical *Labour Law Update*.

Women's Bureau: This sub-activity requires $1,214,000 and 13 person-years, representing 9% and 8%, respectively, of the resources devoted to the Activity.

This sub-activity undertakes and disseminates research, analysis, and policy studies of workplace issues that have an impact on women, including statistical trends and legislative developments and comparisons; provides a reference centre on women's workplace issues for researchers, academics, students, and other interested individuals; and administers a grants program and a contributions program designed to assist projects and events related to women's employment issues.

The major activities and research priorities for 1992-93 reflect the Department's response to the need to accommodate the increased labour force participation of women (see Figure 6 on page 24), particularly as it relates to conditions of work and the need to balance work and family responsibilities. Current initiatives focus on four major areas: (a) work and family (a key element of the government strategy aimed at economic equality for women), (b) women's participation in non-traditional occupations, (c) the situation of older women workers including a description of business practices and attitudes towards these workers, and (d) occupational health and safety concerns of women in the work force. The Women's Bureau will continue to review and assess international conventions and instruments dealing with human rights, particularly those aimed at improving the situation of women in the labour force.

The 1992-93 fiscal year will see the introduction of labour/management seminars on topics such as women in "non-traditional" occupations and sexual harassment. Planned publications will focus on legislation which affects women in the labour force, on the situation of older women workers and on the policy and program response of employers to the needs of workers with family responsibilities, with particular attention to dual-earner families. The Women's Bureau

will continue to administer the $25,000 Marion V. Royce Memorial Grants Program and the $75,000 Workplace Equality Fund, which supports initiatives with a particular focus on projects by work force partners that address the integration of work and family responsibilities.

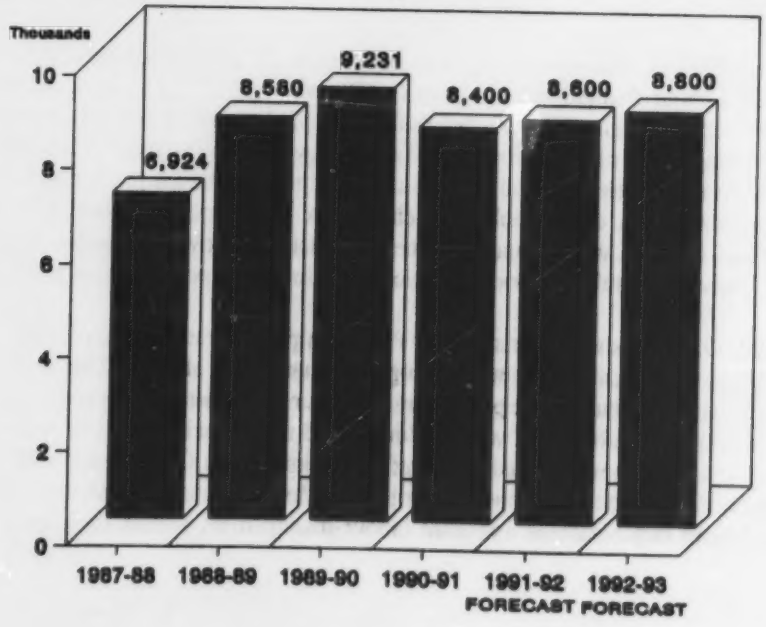
The Bureau's information activities include responding to requests for publications, the use of videos, and participation in events. In 1990-91, the Bureau's Reference Centre answered some 1,620 information requests and arranged for some 740 loans of publications.

Bureau of Labour Information: This sub-activity requires $3,280,000 and 50 person-years, representing 24% and 32%, respectively, of the resources devoted to the Activity.

This sub-activity is Labour Canada's central source of information on collective bargaining and related developments. Its role is to provide accurate and up-to-date information on wage settlements, contract provisions, labour organizations, work stoppages, and a range of other topics. Its major clients are negotiators for employers, trade unions, and others involved in labour-management relations. Established in its present form in 1986, the BLI continues to be heavily utilized by labour, management and other practitioners in the industrial relations field.

Drawing on a data base of over 9,000 collective agreements, the Bureau produces a variety of publications and provides a "hot-line" service for management and labour negotiators preparing for the bargaining table. In addition, the Bureau conducts detailed reviews on various non-wage developments in collective bargaining, such as contracting out, pension indexing and job security.

Figure 29: Bureau of Labour Information - Number of Information Requests



The client service function of handling requests for information continues to operate at capacity levels, as in 1990, handling approximately 8,600 requests per year (see Figure 29). This is significantly greater than in 1986, when the reorganization to create the Bureau was completed.

In 1991, the Bureau introduced a new cost-recovered product, the monthly *Wage Settlements Bulletin*, which provides the financial and industrial relations communities with valuable up-to-date information on major wage settlements. This will be followed in 1992 by two new revenue-generating products offering rapid access to information on the most recent developments in collective bargaining. Clients will be able to dial directly into a data base of negotiated contract settlement summaries and select the information they require. The Bureau will also provide, on a subscription basis, settlement summaries tailored to individual needs and delivered by facsimile.

The Bureau's main regular publications, the *Collective Bargaining Review* (monthly), *Major Wage Settlements* (quarterly) and *Labour Organizations in Canada* (annual) are now priced and sold by Supply and Services Canada.

Labour Outreach: This sub-activity requires $2,497,000 and 9 person-years, representing 18% and 6%, respectively, of the resources devoted to the Activity.

The Labour Outreach Branch continues to emphasize workplace innovation, labour-management cooperation and participation by labour in public policy issues. In addition, the Branch will manage the new *Workers with Disabilities Fund* toward the promotion of fairer, more accessible workplaces for the disabled. This new contributions program launched in 1991-92 will provide $1.8 million over five years to fund joint projects and staff assignments between labour, labour-management bodies and organizations representing persons with disabilities.

During 1990-91, this sub-activity was involved in the administration of three contribution programs: the Labour Assignment Program (LAP), which encouraged and assisted the staffing of 14 new temporary assignments between the federal public service and labour organizations or joint labour-management organizations; the Technology Impact Program (TIP), which provided financial support to 12 new practical, results-oriented projects which promoted the efficient and equitable implementation of technological change in the workplace; and the Labour Issues Assistance Fund (LIAF), which funded 13 new projects by providing limited financial support to offset the costs of organized labour's participation in public policy issues and initiatives.

In 1991-92 the Labour-Management Partnerships Program was approved, consolidating the three Labour Outreach contributions programs mentioned above. This new contributions program has a primary focus on the promotion of labour-management cooperation and innovative solutions to workplace problems; it will be simpler and more flexible, will raise awareness of the need to develop more innovative and cooperative workplaces in Canada, and will emphasize the wide dissemination of practical, concrete project results. Financial assistance will be provided to Canadian labour organizations and joint labour-management bodies for joint projects which

promote productive, innovative and cooperative workplaces. As well, financial assistance will be provided for temporary work assignments of senior officials, for example between labour and the federal government or provincial and national business associations. Funding is also available to support labour, government and business association assignments to joint labour-management bodies.

Communications: This sub-activity requires $ 1,695,000 and 17 person-years, representing 12% and 11%, respectively, of the resources devoted to the Activity.

This sub-activity involves the provision of advice to the Minister and departmental management through communications research and analysis, strategic and operational communications planning, and the coordination of comprehensive communications programs to reach the general public, the department's target audiences and employees. As well, it provides professional and technical communications support to all Program activities.

In 1992-93 the Directorate will continue to pursue opportunities to provide Labour Canada's audiences with a better understanding of the Department's objectives and programs. This will include the full implementation of a previously introduced process for the development of communication strategies.

The sub-activity will continue to provide a public environment analysis service through the expansion of its media and public opinion analysis functions. Methods of enhancing internal communications will be developed, and both external and internal communications services and products will be evaluated, making improvements where possible.

D. Older Worker Adjustment

Objective

To assist in the labour market adjustment of older workers involved in major permanent layoffs.

Description

This activity involves the provision of long-term income assistance to laid-off older workers who have been involved in major permanent layoffs and who have not been able to obtain alternative employment before the expiry of their Unemployment Insurance entitlements.

The activity is divided into two sub-activities: Program for Older Worker Adjustment (POWA) and Labour Adjustment Benefits Program (LAB).

Resource Summaries

The Older Worker Adjustment Activity accounts for approximately 47% of the total 1992-93 Program expenditures and 13% of the total person-years.

Figure 30: Activity Resource Summary

(thousand of dollars)	Estimates 1992-93		Forecast 1991-92		Actual 1990-91	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Program for Older Worker Adjustment (POWA)	50,603	29	50,568	29	51,682	24
Labour Adjustment Benefits Program	60,400	-	75,100	-	87,254	-
	111,003	29	125,668	29	138,936	24

Of the 1992-93 expenditures, 54.4% are for the statutory labour adjustment benefits payments under the LAB Program and 41.8% are for POWA contributions.

Explanation of Change: The increase in person-years over the period reflects an underutilization of budget in the implementation year (1990-91) of the Program for Older Worker Adjustment. The decrease in expenditures is primarily due to a decrease of $26.9 million in statutory Labour Adjustment Benefits payments as a result of beneficiaries leaving the LAB program at age 65.

Figure 31: 1990-91 Financial Performance

(thousands of dollars)	1990-91					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Program for Older Worker Adjustment (POWA)	51,682	24	50,568	29	1,114	(5)
Labour Adjustment Benefits Program	87,254	-	80,100	-	7,154	-
	138,936	24	130,668	29	8,268	(5)

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1990-91 resulted mainly from increased statutory Labour Adjustment Benefits of $7.2 million along with the reprofiling of contribution funds for the Program for Older Worker Adjustment to enable financing of its backlog of cases. The person-year lapse was due to delays in staffing positions during the implementation of the POWA program.

Performance Information and Resource Justification

Program for Older Worker Adjustment (POWA): This sub-activity requires $50,603,000 and 29 person-years, representing 46% and 100%, respectively, of the resources devoted to the Activity.

This sub-activity is concerned with the management and monitoring of POWA and the general administration of the Older Worker Adjustment Activity.

The objective of POWA is to provide, through cost-sharing agreements with the provinces, income assistance to older workers (aged 55-64) involved in major permanent layoffs eligible under the program. Eligibility is determined in two phases: first, layoffs are analyzed by federal-provincial committees to verify correspondence with the criteria set for POWA, and a report is submitted to the responsible federal and provincial ministers who, in consultation with their Cabinet colleagues, determine the eligibility of the layoffs; second, the eligibility of individual workers involved in the layoffs designated under the program is assessed. For the eligible workers, annuities are purchased from private sector financial institutions selected through tendering processes.

This sub-activity responds to applications, analyzes layoffs, assesses the eligibility of workers, handles the contracting process, and monitors the administration of benefits.

The level of demand for assistance under POWA is a function of many external factors, such as the rate of growth of the Canadian economy, the rate of sectoral adjustment in the face of new challenges both in terms of technological innovation and changing markets, the

opportunities available for re-employment of older workers, the skill level of displaced older workers, the potential for retraining and other factors which are not under government control.

The federal government in cooperation with the provinces will continue to evaluate the efficiency of the Program to ensure that limited resources are directed to those older laid-off workers most in need. The Department is also undertaking, in cooperation with the provinces, a review of POWA to include an analysis of the criteria for layoff designation and worker eligibility, the benefit structure and financial requirements.

During the period of April 1, 1990, through September 30, 1991, the Program certified 174 layoffs in Quebec, Ontario, Manitoba, New Brunswick, Newfoundland, Nova Scotia, British Columbia and Saskatchewan. As a result, 1,913 older workers were also certified as eligible to receive benefits. To provide these benefits, the Program participated in the joint federal-provincial purchase of annuities at a total cost of $59 million to the federal government, in addition to the $25 million provided by the provinces. A POWA Framework Agreement was also signed with the Yukon.

Labour Adjustment Benefits (LAB) Program: This sub-activity requires $60,400,000, representing 54% of the resources devoted to the Activity.

This sub-activity provides payments to laid-off workers in the textile, clothing, footwear and tanning industries designated nationally, and in 23 regional industry designations, made under the LAB Act within the framework of either the ILAP (Industry and Labour Adjustment Program) or the MILAP (Modified Industry and Labour Adjustment Program). No new national or regional designations under the LAB Act have been made since February 1987.

Payments to claimants in 1990-91 totalled $87.3 million and are forecast to be $75.1 million in 1991-92 and $60.4 million in 1992-93. At the end of 1990-91, there were 5,062 claimants. This level will decrease as recipients leave the Program at age 65 and there are no further designations under the LAB Act.

E. Injury Compensation

Objective

To provide statutory employment injury benefits to federal employees and merchant seamen and adjudicate claims made by federal inmates.

Description

The Injury Compensation Activity involves the provision of compensation benefits to federal government workers and/or their dependents for injuries suffered in employment and payments to the provincial workers' compensation boards for the handling of claims made by federal government employees pursuant to the Government Employees Compensation Act; the provision of supplementary compensation payments to certain widows of merchant seamen; the adjudication of injury compensation claims made by federal penitentiary inmates; and the administration of the Public Service Income Plan for Survivors of Employees Slain on Duty.

The Injury Compensation Activity is divided into three sub-activities: Government Employees' Compensation; Merchant Seamen's Compensation; and Administration.

Resource Summaries

The Injury Compensation Activity accounts for approximately 22% of the total 1992-93 Program expenditures and 3% of the total person-years.

Figure 32: Activity Resource Summary

(thousand of dollars)	Estimates 1992-93		Forecast 1991-92		Actual 1990-91	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Budgetary						
Government Employees Compensation	102,900	-	91,116	-	87,486	-
Merchant Seamen Compensation	10	-	10	-	8	-
Administration	1,438	33	1,400	33	1,816	41
	104,348	33	92,526	33	89,310	41
Less Revenue *	52,400	-	46,183	-	46,969	-
	51,948	33	46,343	33	42,341	41
Non-Budgetary						
Advances	-	-	-	-	400	-
	51,948	33	46,343	33	42,741	41

* Amounts recoverable from Crown agencies to cover government employees compensation and related administrative costs (see Figure 45 on page 77).

Of the 1992-93 expenditures, 97.2% are for statutory injury compensation costs.

Explanation of Change: The decrease of person-years over the period is a result of an overutilization in 1990-91 due to the workload in claims processing. The increase in statutory Injury Compensation costs represents normal inflationary increases in the costs of Injury Compensation benefits and the administrative charges levied by the Workers' Compensation Boards.

Figure 33: 1990-91 Financial Performance

(thousands of dollars)	1990-91					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Budgetary						
Government Employees Compensation	87,486	-	85,500	-	1,986	-
Merchant Seamen Compensation	8	-	10	-	(2)	-
Administration	1,816	41	1,346	33	470	8
	89,310	41	86,856	33	2,454	8
Less Revenue Credited to the Vote*	46,969	-	40,800	-	6,169	-
	42,341	41	46,056	33	(3,715)	8
Non-Budgetary						
Advances	400	-	-	-	400	-
	42,741	41	46,056	33	(3,315)	8

* Amounts recoverable from Crown agencies to cover government employees compensation and related administrative costs (see Figure 45 on page 77).

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1990-91 was due primarily to higher than anticipated recoveries from the Cape Breton Development Corporation following an agreement for the repayment of disputed amounts from previous years. The difference between actual person-years and the Main Estimates was due to the workload in compensation claims processing.

Government Employees' Compensation: This sub-activity includes statutory payments for claims made by federal employees under the Government Employees Compensation Act. These claims are adjudicated by the provincial workers' compensation boards, and the benefits awarded by the boards are paid to the claimants on behalf of the federal government. These payments are then reimbursed to the provincial boards under transfer payment arrangements. The boards' administrative costs associated with the processing of federal claims are also paid by the federal government under this sub-activity. The costs related to claims by employees of Crown agencies are recoverable from the agencies, while those related to claims by employees of federal departments are not.

This sub-activity requires $102,900,000 in 1992-93 for the payment of benefits to claimants - the level of which are determined by provincial workers' compensation boards (WCBs) - and the payments to WCBs for program administration.

Federal expenditures for the provision of compensation benefits for occupational injuries in government departments and Crown corporations and agencies, as well as the administrative costs paid to provincial workers' compensation boards for the processing of claims under the Government Employees Compensation Act (GECA), have increased steadily over the years (see Figure 34 on page 64). Total costs are influenced by the number of accidents, the cost of medical services and the rates of compensation in the provinces in which they are paid.

The Department has studied alternatives for the administration of GECA, which covers a total of some 340,000 employees of the federal government as well as most Crown agencies, and is discussing proposals for possible changes with the affected parties. A number of initiatives were approved for development and initiated during 1990-91 and in the current year. A standard administrative agreement is being negotiated with provincial workers compensation boards. The Department has put in place operational procedures for the recovery of compensation and administrative costs from Crown agencies covered by GECA.

Compensation payments to government employees across Canada in 1990-91 were just over $73 million (excluding employer-paid wages), while the workers' compensation boards' administration charges on this amount were approximately $13 million or 18%. When employer-paid wages are included, the administration rate drops to about 13%. Monies recovered under third-party actions (subrogated claims) amounted to approximately $0.5 million.

Claims under Section 7 (locally engaged employees abroad) of the Government Employees Compensation Act (GECA) are also administered by Labour Canada. During the year, 80 new claims were opened, 71 were closed, with 16 remaining as active claims for the current fiscal year. Benefits paid under this section totalled $32,680.

Figure 34: Labour Program - Injury Compensation Costs, 1986-87 to 1990-91

(thousands of dollars)	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91
Government Employees Compensation					
- Injury benefits	48,154	53,411	60,616	62,382	73,782
- Administrative Costs to Provincial WCBs	8,857	9,634	9,775	12,225	13,160
- Third Party Claims	-	975	1,011	868	544
Merchant Seamen	8	8	8	8	8
Administration	1,752	1,665	1,660	1,746	1,816
	58,771	65,693	73,070	77,229	89,310
Less Revenue*	21,385	26,958	32,115	36,994	46,969
	37,386	38,735	40,955	40,235	42,341
Non-Budgetary Advances	-	-	2,080	-	400
	37,386	38,735	38,875	40,235	42,741
Person-Years	48	46	45	40	41

* Amounts recoverable from Crown agencies.

Source: Details of Financial Requirements by Object (Section III) and Injury Compensation Activity Resource Summaries (Section II), Part III of the Estimates, 1988-89 to current Expenditure Plan.

Merchant Seamen's Compensation: This sub-activity requires $10,000 in 1992-93. This amount covers the small monthly supplements paid by the government to widows of seamen fatally injured before May 1, 1965. Compensation claims are received, investigated and adjudicated or referred by the Injury Compensation Division of Labour Canada to the Merchant Seamen Compensation Board for decision. In 1990-91, 22 new claims were opened and 20 were finalized. Claims outstanding at year-end totalled six. Payments made under the Act for 1990-91 totalled $8,325.

Administration: This sub-activity requires $1,438,000 and 33 person-years in 1992-93.

This sub-activity includes the resources devoted to the administration of the GECA Act in the regional offices and at headquarters, the administration of the Merchant Seamen Compensation Act, the administration of the Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations on behalf of the Department of the Solicitor General of Canada (SGC), and the administration of the Public Service Income Benefit Plan for Survivors of Employees Slain on Duty on behalf of the Treasury Board.

The total number of government employees' compensation claims processed and the cost of processing per claim in the regions are the main operational performance indicators for this sub-activity (see figures 35 and 36 on page 66). Over 27,000 compensation claims under the Government Employees' Compensation Act (GECA) were processed by the Department during 1990-91, compared with 28,653 in 1989-90, 28,540 in 1988-89 and 29,030 in 1987-88. The cost of processing per claim has remained constant under $50 a claim for the last four years.

Forty-three (43) new claims under the Penitentiary Accident Compensation Regulations were received in 1990-91, and $58,293 in payments were made to former inmates, which amount was reimbursed to Labour Canada by the Department of the Solicitor General of Canada. Forty-four (44) files were closed, with 75 remaining active.

The administration of the Public Service Income Benefit Plan for Survivors of Employees Slain on Duty was assumed by Labour Canada effective April 1, 1990. There are at present 14 active claims. In 1990-91, this Treasury Board plan paid out approximately $185,000 in benefits to survivors.

Figure 35: Total Number of Claims Processed in the Regions

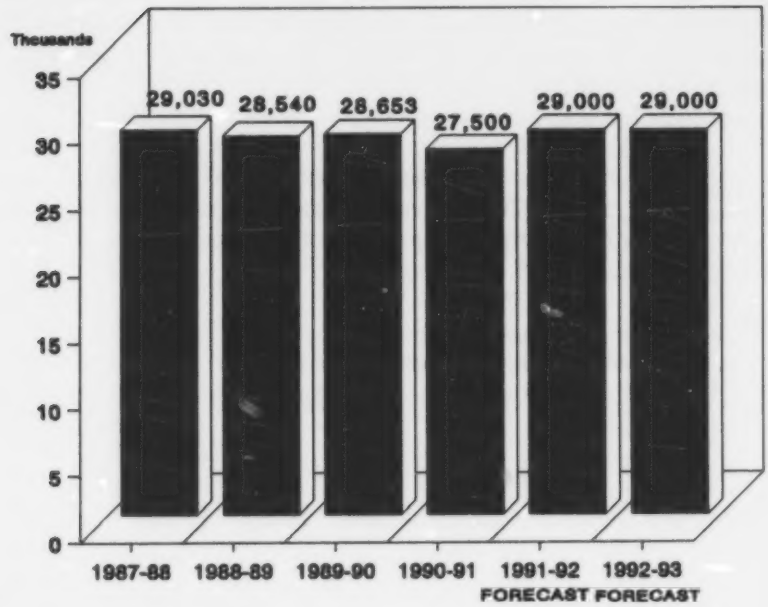
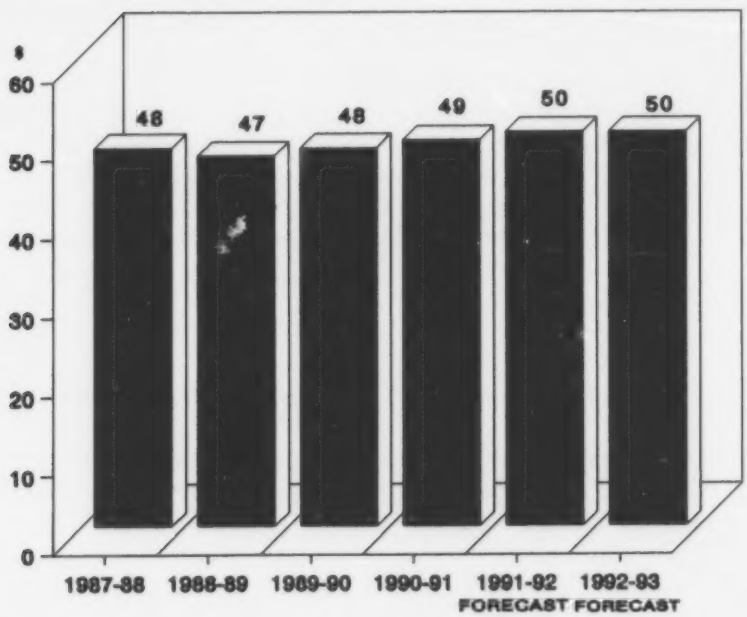


Figure 36: Cost of Processing per Claim in the Regions (Dollars)



F. Corporate Systems and Services

Objective

To provide corporate management, administrative support, and advisory services to the Department; to support and coordinate management accountability activities; and to administer government-wide policies and programs concerning departmental administration.

Description

This activity involves the provision of corporate management, administrative support, and advisory services to the Department and the delivery and application of government-wide programs and policies in the areas of: corporate planning and reporting, finance, administration, personnel, information management (including the library, records, and electronic information processing), security and safety, official languages, internal audit and program evaluation. This activity also encompasses the management of requests for information from the public under the Access to Information and Privacy Acts.

Resources Summaries

The Corporate Systems and Services Activity accounts for approximately 5% of the total 1992-93 Program expenditures and 18% of the total person-years.

Figure 37: Activity Resource Summary

(thousand of dollars)	Estimates 1992-93		Forecast 1991-92		Actual 1990-91	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Corporate Systems and Services	11,464	167	11,596	166	12,881	171

Of the 1992-93 expenditures, 98.3% are for operating expenses.

Explanation of Change: The decrease in dollars over the period reflects wage equalization payments in 1990-91 along with additional salary and benefits costs related to the person-year overutilization caused by workload requirements.

Figure 38: 1990-91 Financial Performance

(thousands of dollars)	1990-91					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Corporate Systems and Services	12,881	171	11,248	165	1,633	6

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1990-91 mainly resulted from wage equalization payments, severance pay and additional salary and benefits costs to cover the person-year overutilization caused by workload requirements in Human Resources and Management Consulting and Financial and Administrative Services in support of departmental operations.

Performance Information and Resources Justification

The percentage of total Program resources devoted to the Corporate Systems and Services Activity (see Figure 39) is continuously reassessed to ensure the optimal level of service required to support the other Program activities.

Figure 39: Corporate Systems and Services Resources as a Percentage of Total Program Resources

	Estimates 1992-93	Forecast 1991-92	Actual 1990-91
Expenditures ($000)	11,464 (5%)	11,596 (5%)	12,881 (5%)
Person-Years	167 (18%)	166 (18%)	171 (19%)

While the level of resources allocated to the Activity has been relatively constant over the period, significant additional activities have been undertaken to improve the level of corporate functional support to the Department.

The focus for many of these activities has been the **PS 2000** initiative which, in this Department, is extensive. The PS 2000 initiative is directed by a Steering Committee, chaired by the Deputy Minister, and is supported by a Consultative Group representative of the regions, all major departmental programs, and many levels of employees. These activities are coordinated by a small Secretariat comprised of one representative from each Program Area and chaired by the Director General, Management Systems and Services (MSS).

It is anticipated that the overall outcome of these activities will be a positive change to the Department's culture, consistent with the principles outlined in the Government's White Paper on PS 2000, and will address : better service to our clientele, the devolution of greater authority

and accountability to employees, simplified human resources management and administrative systems and processes.

More specifically, senior management is considering a proposal to increase contracting delegation authority within the Department, and has organized and is continuing to support wide-spread consultations in the Department on the full range of PS 2000 initiatives. Recent activities in the spirit of PS 2000 are the implementation of an **Instant Awards Program** for employees who create innovative ways of improving the work environment and of doing their work better, and the establishment of an annual **MSS Support Staff Conference** which enables support staff to spend a day together discussing their work environment and participating in developmental activities.

Plans for 1992-93

During 1992-93, the **Management Systems and Services Program Area** will be working with senior management to help develop and co-ordinate the implementation of measures to ensure that the Department of Labour is well managed and is making the most efficient and effective use of resources. Initiatives currently under-way are as follows:

- senior management planning sessions are scheduled to discuss and refine our corporate mission statement, priorities, and objectives in order to provide corporate direction for departmental activities into the future;

- a departmental management and resourcing strategy will be developed to ensure that sufficient information is available to: (1) enable managers to allocate resources to agreed upon priorities; (2) provide the basis for corporate resource re-allocation decisions; (3) ensure that resource requirements are accurately identified and substantiated in order to prepare credible requests for additional resources from the Treasury Board; (4) ensure that all **cost-recovery** initiatives and other creative resource generating options are fully investigated and implemented where appropriate; and (5) develop the basis for the required **Shared Management Agenda** between the Treasury Board and the Department.

The **Financial and Administrative Services Branch** will be proceeding in the next few months with the development of an environment to support an **Operating Budget** system in the Department. With the Salary Budget control system already in place, the necessary planning, consultation, and co-ordination with all areas of the Department and central agencies will be required in order to see an **Operating Budget** in place in the Department within the designated timeframe.

The **Information Management Branch** will continue its progress in its implementation of good information management practices. A departmental plan for information management will be developed, which will be designed to ensure that current and future investments in information systems and technology are managed in the most effective way, and are directed by the business priorities of the Department. A major project to improve the management of recorded information has been undertaken, which is a basic component of the foundation required to better manage the Department's full set of information collections in the future. The Program

areas are working with the Information Management Branch to redefine its mandate and responsibilities to further integrate the information management with the information technology management functions. This process will lead to a better corporate understanding of, and commitment to, the activities which will be required to more effectively manage the organization's information resources in the future. The Branch has also been working cooperatively with a number of other departments to share the benefits of work done in the extensive and challenging field of information management. Initiatives are planned during 1992-93 to explore the possibilities for data-sharing and joint development opportunities with both provincial and other federal colleagues.

The **Corporate Services Branch** is continuing its efforts to improve the Department's capacity to account for program results and resources. Recently, it reviewed the Department's program performance indicators through a study of their appropriateness, strengths and weaknesses. As well, the results of an econometric modelling study of the Occupational Safety and Health Program are currently being studied. An audit which addresses the six regional offices has commenced and should be concluded in September 1992. An evaluation framework of the newly established Workers With Disabilities Fund is being prepared in order to comply with the required program evaluation in 1995.

During 1992-93, the **Human Resources and Management Consulting Program Area** will continue to provide career counselling services to its employees. It will also implement the new classification system which is being developed by the Treasury Board in the context of the Classification Simplification Project. Managers will be provided with training and information sessions regarding these changes.

Also, changes to the Department's pay and benefits system will be implemented as a result of the new Public Service Compensation System which is being developed by Supply and Services Canada. The internal systems and procedures will be modified once the utilization of the Social Insurance Number is discontinued and replaced with an Employee Identification Number.

In addition, the Public Service Reform Act and the update of the Superannuation Act will have a significant impact on managers and employees; departmental policies and procedures will have to be amended in accordance with the new provisions of these acts.

Achievements for 1991-92 and 1990-91

Human Resources Management - A Triennial Classification Audit was completed in 1991-92. In that same year, staffing was sub-delegated to managers in the six regions, a new appraisal form and policy was developed, and an Employment Equity Action Plan was finalized. Further enhancements were also made to the computerized personnel management information system by implementing a Local Area Network.

Financial Management - A salary budget control system has been developed and is being implemented, which places the Department in the forefront of preparing for an Operating Budget environment.

Information Management - A new automated system has been developed to provide for the electronic dissemination of BLI collective agreement information to the public via FAX or dial-in access to an online data base. Major enhancements and support were provided for operational systems such as LOIS and POWA, and for the implementation of a networked system for the Human Resources Program. The InfoCentre has assisted Program staff with the effective use of microcomputers and networks. Most employees at Headquarters are now using personal computers to accomplish administrative and other functions.

Audit and Evaluation - In 1990-91, four projects were completed. Audits were conducted in regard to the Personnel and Forms Management functions and evaluation studies were done in regard to the Labour Standards and Labour Education programs. Evaluation frameworks were also developed for the Arbitration Services and the Fire Protection Services.

SECTION III
SUPPLEMENTARY INFORMATION

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

Figure 40: Details of Financial Requirements by Object

(thousands of dollars)	Estimates 1992-93	Forecast 1991-92	Actual 1990-91
Personnel			
Salaries and wages	43,893	43,706	45,581
Compensation respecting government employees and merchant seamen	86,800	75,501	73,782
Contributions to employee benefit plans	7,024	6,758	6,734
Other personnel costs	8	70	-
	137,725	126,035	126,097
Good and services			
Transportation and communications	5,165	5,584	4,366
Information	1,729	1,765	1,590
Provincial administration of government employees and merchant seamen compensation legislation	14,600	14,615	13,160
Other professional and special services	5,823	6,010	5,673
Rentals	306	390	331
Purchased repair and upkeep	678	822	769
Utilities, materials and supplies	2,056	1,763	1,505
Other subsidies and payments	22	32	53
Other government departments' salary expenses/general damages to claimants - third-party compensation claims	1,500	1,000	544
	31,879	31,981	27,991
Total operating	169,604	158,016	154,088
Capital	730	998	1,663
Transfer payments	116,127	130,957	145,858
Total expenditures	286,461	289,971	301,609
Less receipts and revenues credited to the vote	52,400	46,183	46,969
Total budgetary expenditures	234,061	243,788	254,640
Non-budgetary (advances)	-	-	400
	234,061	243,788	255,040

2. Personnel Requirements

The Labour Program's personnel costs of $50,925,000 account for 30% of the total operating expenditures and 22% of the total net expenditures of the Program. A profile of the Program's personnel requirements is provided in figures 41 and 42.

Figure 41: Person-Year Requirements by Activity

	Estimates 1992-93	Forecast 1991-92	Actual 1990-91
Mediation and Conciliation	62	62	58
Labour Operations	500	500	464
Policy and Communications	158	158	166
Older Worker Adjustment	29	29	24
Injury Compensation	33	33	41
Corporate Systems and Services	167	166	171
	949	948	924

Figure 42: Details of Personnel Requirements

	Person-Years Controlled by Treasury Board*			Current Salary Range	1992-93 Average Salary Provision
	Estimates 92-93	Forecast 91-92	Actual 90-91		
Management	38	38	39	61,500-138,300	81,748
Scientific and Professional					
Economics, Sociology and Statistics	23	23	22	20,000-84,700	63,682
Library Science	8	8	7	25,371-60,147	39,837
Engineering	51	51	34	28,856-78,176	61,096
Administrative and Foreign Service					
Administrative Services	76	76	85	17,470-72,817	44,096
Financial Administration	14	14	13	15,516-69,789	52,597
Program Administration	341	340	299	17,470-72,817	50,131
Computer System Administration	40	40	37	22,310-73,032	47,054
Information Services	11	11	12	17,329-65,839	53,885
Organization and Methods	5	5	5	17,121-70,600	46,739
Personnel Administration	13	13	15	16,390-67,273	49,860
Administrative Support					
Data Processing	3	3	4	17,165-47,383	35,725
Clerical and Regulatory	172	172	199	16,504-40,509	27,804
Secretarial, Stenographic and Typing	98	98	91	16,356-40,768	29,420
Technical					
General Technical	4	4	2	16,124-71,058	45,781
Social Science Support	29	29	31	16,124-73,716	40,920
Engineering and Scientific Support	10	10	16	17,919-64,912	43,270
Other	3	3	3	16,292-69,331	49,201
	939	938	914		

	Other Person-Years*			Current Salary Range	1992-93 Average Salary Provision
	Estimates 92-93	Forecast 91-92	Actual 90-91		
Other	10	10	10	-	60,840

* **Person-Years** - refers to the employment of one person for one full year or the equivalent thereof (for example, the employment of three persons for four months each). A person-year may consist of regular time personnel (whether in Canada or abroad), continuing and non-continuing, full-time or part-time, seasonal, term or casual employees, and other types of employees.

Controlled person-years are those subject to the control of the Treasury Board. With some exceptions, the Treasury Board directly controls the person-years of departments and agencies listed in the Schedule I, Parts I and II, of the Public Service Staff Relations Act. The Treasury Board does not control person-years related to the Ministers' staff appointed pursuant to Section 39 of the Public Service Employment Act and all appointments pursuant to an Order in Council. Also, the person-years of some departments and agencies may be excluded from Treasury Board control. Controlled person-years are referred to as "authorized" person-years in Part II of the Estimates.

Other person-years are those not subject to Treasury Board control by disclosed in Part III of the Estimates, on a comparative basis with previous years, in support of the personnel expenditure requirements specified in the Estimates.

Note: The person-year columns display the forecast distribution of the controlled and other person-years for the Program by occupational group. The current salary range column shows the salary ranges by occupational group at October 1, 1991. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay divided by the person-years for the group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

3. Transfer Payments

Grants and contributions make up 50% of the 1992-93 Main Estimates of the Program. Figure 43 summarizes all grant and contribution expenditures including statutory grants under the Labour Adjustment Benefits and Merchant Seamen Compensation programs.

Figure 43: Details of Grants and Contributions

(thousands of dollars)	Estimates 1992-93	Forecast 1991-92	Actual 1990-91
Grants			
To support activities which contribute to Occupational Safety and Health program objectives	20	20	16
To support standards-writing associations	15	15	7
Canadian Joint Fire Prevention Publicity Committee	10	10	10
Canadian Association of Fire Chiefs	-	-	25
To support fire safety organizations	25	25	-
Marion V. Royce Memorial grants to provide financial assistance to special projects which focus on women in the work force	25	25	25
(S) Labour adjustment benefits in accordance with the terms and conditions prescribed by the Governor in Council to assist workers who have been laid off as a result of import competition, industrial restructuring, or severe economic disruption in an industry or region	60,400	75,100	87,254
(S) Merchant seamen compensation - Supplementary compensation to certain widows of merchant seamen (R.S., 1985, c. M-6)	10	10	8
Total grants	60,505	75,205	87,345
Contributions			
Canadian Labour Congress labour education programs	4,193	4,173	4,579
Central or other large labour organizations not affiliated with the Canadian Labour Congress to promote and upgrade labour education programs	1,778	1,285	1,412
Labour unions not affiliated with a central labour organization and individual union members for labour education	851	1,364	1,576
Atlantic Region Labour Education Centre	413	413	454
Workers With Disabilities Fund	440	215	-
Labour Assignment Program	-	778	997
Technology Impact Program	-	552	772
Labour Issues Assistance Fund	-	50	181
Labour-Management Partnerships Program	1,420	395	-
Workplace Equality Fund	75	75	25
Provincial governments, employers, employer organizations, employees, employee organizations, financial institutions or such other persons or entities for the purpose of making periodic income assistance payments to certain older workers as per section 5 of the Department of Labour Act	46,452	46,452	48,517
Total contributions	55,622	55,752	58,513
Total	116,127	130,957	145,858

4. Revenue

Figure 44: Revenue by Class

(thousands of dollars)	Estimates 1992-93	Forecast 1991-92	Actual 1990-91
Revenue Credited to the Vote			
Amounts recoverable from Crown agencies regarding payments of injury	**52,400**	46,183	46,969
	52,400	46,183	46,969
Revenue Credited to the Consolidated Revenue Fund			
Refunds of previous years' expenditure	-	-	226
Adjustment to prior years' payables at year-end (PAYE)	-	-	107
Services and service fees	-	-	43
Proceeds from sales	-	-	-
Fines and penalties remitted by court as the result of prosecutions under the Canada Labour Code	-	-	53
Revenue as per Part III of the Canada Labour Code, Regulation 23	-	-	-
Pension plan credits remitted by Revenue Canada Taxation	-	-	33
Miscellaneous	-	-	1
	-	-	463
	52,400	46,183	47,432

* Compensation payments to injured employees of Crown agencies and the attendant administrative costs are recovered from the agencies and credited to the vote. Payments to injured employees of government departments are not recovered from the departments. An indication of the relative amounts received from Crown agencies is given in Figure 45.

Figure 45: Recoveries from Crown Agencies by Major Client

Client	(thousands of dollars) 1990-91	1989-90	1988-89	1987-88
Cape Breton Development Corporation	26,312	21,884	10,472	14,452
Canada Post Corporation	11,294	9,089	6,839	6,897
Eldorado Resources Limited	-	-	9,700	1,925
Canadian Broadcasting Corporation	1,016	433	559	-
Canada Ports Corporation	1,856	702	721	826
Atomic Energy of Canada	830	935	443	1,050
St. Lawrence Seaway Authority	980	840	259	-
National Capital Commission	800	797	327	-
Other Clients	1,935	1,232	1,399	419
Sub-total	45,023	35,912	30,719	25,569
Recoveries from responsible third parties	1,876	988	1,349	1,362
Other recoveries	70	94	47	27
Total recoveries	46,969	36,994	32,115	26,958

5. Loans, Investments and Advances

Figure 46: Advances

(thousands of dollars)	Estimates 1992-93	Forecast 1991-92	Actual 1990-91
Advances of operating funds to provincial compensation boards to administer the Government Employment Compensation Act, Section 4(6). (Net)	-	-	400
	-	-	400

6. Net Cost of Program

Figure 47: Estimated Net Cost of the Program for 1992-93

(thousands of dollars)

Main Estimates 1992-93	Add Other Costs*	Total Program Cost	Less Revenue**	Estimated Net Program Cost 1992-93	Estimated Net Program Cost 1991-92
286,461	8,911	295,372	52,400	**242,972**	252,347

* Other Costs of $8,911,000 consist of:

	($000)
• accommodation provided without charge by Public Works Canada;	6,996
• employer's share of insurance premiums and costs provided without charge by Treasury Board;	1,769
• common services provided without charge by Supply and Services Canada; and	90
• workers' compensation benefits provided without charge by Labour Canada.	56

** Revenue of $52,400,000 consist of:

• amounts credited to the vote recoverable from Crown agencies regarding payments of injury compensation benefits.	52,400

B. Other Information

1. Dispute Resolution Process

The terms and conditions of employment for employees represented by a bargaining agent are established by means of a collective agreement reached through the process of collective bargaining with the employer. Collective agreements are for a fixed period of not less than one year and are subject to renegotiation upon expiry.

If the parties are unable to agree upon settlement terms for either a first or a renewal collective agreement through direct negotiation, either party may forward a notice of dispute to the Minister of Labour. The effect of this notice is to provide the Minister with the opportunity to select from a range of options designed to encourage a resolution of the dispute. In most cases, a conciliation officer is appointed to assist the parties. Conciliation is a process of persuasion which relies on a full exploration of alternatives to resolve differences. During the conciliation process, the parties do not have the legal right to engage in strike or lockout activity.

If the conciliation officer is not able to assist the parties in resolving their dispute, he or she files a report to that effect. Upon receipt of the conciliation officer's report, the Minister may decide to terminate the conciliation process. Such a decision has the effect of placing the parties in a legal position to strike or lock out seven days following the date of the decision.

Alternatively, the Minister may continue the conciliation process by appointing a conciliation commissioner or a conciliation board. A conciliation commissioner is a person from outside the public service who has a recognized expertise in industrial relations. Commissioner proceedings are generally more formal than officer proceedings. Should the conciliation commissioner be unable to assist the parties in reaching a collective agreement, he or she submits a report to the Minister outlining his or her recommendations for settlement of each outstanding issue. The Minister then releases this non-binding report to the parties for their consideration, and the legal right to strike or lock out is acquired seven days from the date of release. The parties may reject the conciliation commissioner's recommendations, accept them as a full and final settlement of their differences, or use them as a basis for further negotiations.

With respect to appointments of conciliation commissioners and boards under Part I of the Code, it should be noted that in recent years, there has been a reduction in the number of non-governmental appointees and a greater reliance on staff conciliators and mediators for dispute resolution. While the Minister of Labour's discretionary authority under the Code has not changed, and the option of appointing conciliation commissioners or boards remains available, such appointments have become the exception.

Mediation is also a technique of persuasion employed to assist the parties in reaching a negotiated settlement. Mediation is generally most effective when the parties are under the additional pressure of a threatened or actual work stoppage. Preventive mediation is a term

applied to involvement by federal mediation and conciliation officers during the term of a collective agreement to assist the parties in resolving problems and prevent them from becoming impediments to settlement at the time of collective bargaining. This process helps establish effective labour-management relations which promote conflict resolution through negotiation rather than confrontation.

Arbitration is used in the federal jurisdiction to resolve differences which arise during the term of an agreement over questions of interpretation or application of the agreement. The Canada Labour Code requires that collective agreements contain a mechanism for the final resolution of such rights disputes, and the Minister may be called on to appoint an arbitrator to issue a final and binding decision on grievances arising during the term of the agreement.

The legislation prohibits certain conduct, known as unfair labour practices, by employers and bargaining agents.

Although the Canada Labour Relations Board is the authority that determines whether an unfair practice has been committed and what the remedy should be, certain bargaining-related complaints require the consent of the Minister before they can be filed with the Board. Officers of the Federal Mediation and Conciliation Service investigate such complaints on behalf of the Minister and attempt to assist the parties to resolve the underlying problem.

The Minister also has the power to appoint industrial inquiry commissions to investigate and report on significant industrial relations issues and problems. However, the recommendations of these commissions are not binding on the parties or the government.

2. Complaint Investigation Process Under Part II and Part III of the Canada Labour Code

When workers believe that they are not receiving their entitlements or that their rights are not respected, they should first discuss such issues with their employer. If no resolution is reached, they may file a complaint with Labour Canada.

On receipt of a complaint from an employee, an officer verifies whether the employer concerned belongs to the federal jurisdiction (see a description of the sectors of activity involved on page 15); if not, the complainant is advised to submit the complaint to the appropriate authority. If the complaint falls within the federal jurisdiction, the case is assigned to a labour affairs officer (LAO) for investigation, following a slightly different process according to whether the complaint falls under Part II or Part III of the Code.

Under Part II of the Canada Labour Code (Occupational Safety and Health)

The complainant will be asked, first, to submit the complaint to the safety and health committee or representative at the workplace if this has not already been done. Safety and health committees are required by legislation in workplaces with 20 employees or more; safety and health representatives are required where there are between five and 20 employees.

As complaints under Part II often relate to perceived hazards in the workplace, the LAO will likely visit or inspect the worksite to investigate the complaint. It could require either a technical survey or air sampling. Depending upon the nature and/or complexity of the complaint, the officer will confine the inspection to the problem area or, should circumstances dictate, will undertake an inspection of the entire workplace. The complainant, employer and safety and health committee/representative are encouraged to participate in the inspection.

If there are violations, the LAO will take the steps as defined in the departmental compliance policy, i.e., attempt to obtain an assurance of voluntary compliance from the employer with a deadline for action; if this fails, a direction will be given to the employer, which if not complied with, could lead to a prosecution. Should a danger exist or the violations found to be serious ones, the LAO can issue a direction immediately or even close down a machine, an operation or a workplace.

If there are no violations, the complainant is advised of the Department's findings and the case is considered closed.

Under Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards)

The officer (LAO) contacts the complainant and gets any further information needed. The action required is then determined, and contact is established with the employer.

In certain cases, the employer will agree with the complainant's allegations and promise to take corrective action immediately, keeping the LAO informed of the action taken. If the employer disagrees, the LAO will review the documentation provided by the employer and the employee to determine whether there are violations of the Code.

If violations are detected, the LAO will take the steps outlined in Labour Canada compliance policy, i.e., attempt to obtain an assurance of voluntary compliance from the employer with a deadline for action; if this fails, a direction will be issued to the employer, which if not complied with, could lead to a prosecution.

If no violations are found, the complainant is advised and the case is considered closed.

3. Recent Publications/Research Reports/Reference Documents

Listed below are the most current and recent departmental publications and/or reports. A complete catalogue of Labour Canada Publications (Cat. No. L109-0788/88B) may be obtained free of charge by writing to the Publications Distribution Centre, Labour Canada, Ottawa, K1A 0J2, or by calling (819) 994-0543.

Mediation and Conciliation

1. Arbitration Services Reporter (monthly publication)
2. FMCS Annual Report of Proceedings under the Canada Labour Code, Part I

Labour Operations

1. Canada Labour Code, Part III Annual Report
2. Pay Equity: The Process; Experiences of Three Federally Regulated Employers
3. Occupational Safety and Health pamphlets: Hazardous Substances, OSH Program in the Workplace
4. Occupational Injuries and their cost in Canada 1987-1989
5. Annual Report 1990 Fire Losses in Canada
6. Report of Fire Losses in Government of Canada Properties

Policy and Communications

Bureau of Labour Information:

1. Directory of Labour Organizations in Canada (annual, priced)
2. Major Wage Settlements (quarterly, priced)
3. Collective Bargaining Review (monthly, priced)
4. Wage Settlements Bulletin (monthly, priced)
5. Reports Service of Individual Contract Settlements (commencing 1992-93, priced)
6. Labour Update (quarterly)

International Affairs:

1. Canadian Position With Respect to Conventions and Recommendations adopted at the 77th and 78th Sessions of the International Labour Conference.

Federal-Provincial Relations:

1. Industrial Relations Legislation in Canada (priced)
2. Employment Standards Legislation in Canada (priced)
3. Highlights of Major Developments in Labour Legislation
4. Labour Law Update (priced)
5. Acts and Regulations Administered by the Minister of Labour (annual)
6. Minimum Wage Rates in Canada
7. Canadian Legislation Relating to Workers' Safety Representatives and Committees as well as the Right to Refuse Dangerous Work
8. Emergency Legislation and Orders Suspending the Right to Strike or to Lock Out

Women's Bureau:

1. Women in the Labour Force: 1990-91 Edition
2. Occupational Safety and Health Concerns of Canadian Women: A Background Paper
3. What About You?, a video profiling six women in "non-traditional" occupations
4. User's Guide for What About You?
5. Work-related Child Care in Canada
6. Building the Future: Profiles of Canadian Women in Trades
7. Looking Ahead: Profiles of Two Canadian Women in Trades
8. Work Life and Personal Needs: The Job-Sharing Option

Communications

1. How We Work For You - (Departmental brochure)
2. Labour Canada Publications Catalogue

Older Worker Adjustment

1. Report on the Administration of the Labour Adjustment Benefits Act (quarterly)

Injury Compensation

1. Employers Guide to the Government Employees Compensation Act

Corporate Systems and Services

1. Corporate Information Inventory Catalogue

C. Index

A

Activity Structure, 18

B

Biotechnology, 11, 39, 40,
BLI (See Bureau of Labour Information)
Bureau of Labour Information, 55

C

CAIRS (Collective Agreement Information Retrieval System), 25
Canada Labour Code, 15
- Part I - Industrial Relations, 9, 31, 36, 77
- Part II - Occupational Safety and Health (OSH), 8, 10, 39, 81,
- Part III - Labour Standards,
  - Review of Code, 8, 10, 44, 81

Code (See Canada Labour Code)
Complaints Investigation
- Conditions of Work (Labour Standards), 81
- Unjust Dismissals, 34, 45
- Occupational Safety and Health, 81

Communications, 57
Consultations/Cooperation
- **Federal-Provincial**, 54
- **Interdepartmental**, 7, 53
- **Labour-Management**, 7, 53, 56
- **Labour-Management-Government**, 9,53

Contributions Programs, 75
- LAP - Labour Assignment Program, 56, 75
- LEP - Labour Education Program, 47, 75
- LIAF - Labour Issues Assistance Fund, 56, 75
- Labour-Management Partnerships, 56, 75
- TIP - Technology Impact Program, 56, 75

COSH Regulations (Canada Occupational Safety and Health Regulations),
- Amendments, 10,
- Technical Review, 8, 39

Cost-Recovery,
- **BLI**, 56
- **Federal-Provincial Relations**, 54

Council of Maritime Affairs (COMA), 9, 36

D

Disabled Workers, See *Workers with Disabilities Fund*
Dispute Settlement,
- Collective Bargaining, 9, 31, 79
- Rights, 34, 80

E

EAP (Employee Assistance Programs), 40
Environmental Issues, 22
Equal Pay for Work of Equal Value program, 44
Evaluation Studies, 27, 29, 71

F

Federal Jurisdiction, 15, 22
Federal-Provincial Relations, 54
FMCS (Federal Mediation and Conciliation Service) Industrial Relations Conference, 7, 9, 32

Financial summaries, See *Resource summaries*
Fire Inspections, 48

G

GECA (Government Employees Compensation Act) (see Injury Compensation)
Grants: 75
Grievance Mediation Program, 7, 25, 32

H

Human Resource Management, 11, 70

I

ILO (See International Labour Organization)
Indian Reserves, see *Fire Inspections*,
Industrial Adjustment, See POWA
Informatics
- Electronic Dissemination System (EDS), 11, 25

Information Management, 8, 11, 71
Injury Compensation,
- Government Employees, 7, 10, 61
- Merchant Seamen, 64
- Penitentiary Inmates, 64, 65
- Survivors of Government Employees Slain on Duty, 64, 65
- Recoveries from Crown Agencies, 77

International Labour Organization, 53,

L

Labour Adjustment Benefits Program, 60
LAO (Labour Affairs Officers)
- Training, 49

Labour Code (See Canada Labour Code)
Labour Education Program, 47
Labour Information (See BLI)
LOIS (Labour Operations Information System), 25,
Labour-Management Partnerships Program, 7, 9, 56
Labour Outreach, 56
Labour Standards Regulations,
- Amendments, 10

M

Mandate, 17, 22,
MARS (Mediation-Arbitration Records System), 25, 36

N

Non-Smokers' Health Act, 39

O

Objectives,
- Program, 17
- Activities, 30, 37, 51, 58, 61, 67
- Sub-activities, 31, 34, 35, 39, 44, 47-50, 53-57, 59-60, 63

Offices of Labour Canada, 20
Older Worker Adjustment, see POWA

P

Part I (See **Canada Labour Code**)
Part II (See **Canada Labour Code**)
Part III (See **Canada Labour Code**)
Program Effectiveness, 26-29
POWA (Program for Older Worker Adjustment), 8, 10, 16, 21, 25, 59

PS 2000 (Public Service 2000), 8, 10, 24, 68

R

Revenue, 5, 76, 77, 78
Resource Summaries, 12, 13, 19, 30, 31, 37, 38, 52, 58, 59, 61, 62, 67, 68, 72-78

W

Women in the Labour Force, 23, 54
Women's Bureau, 54
WHMIS (Workplace Hazardous Materials Information System), 39, 39
Workers with Disability Fund, 8, 10, 22, 56, 75
Workplace Equality Fund, 10, 55
Work Stoppages, 32, 34

Travail Canada

Budget des dépenses 1992-1993

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1992

En vente au Canada par l'entremise des

Librairies associées
et autres libraires

ou par la poste auprès du

Groupe Communication Canada — Édition
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1993-III-27
ISBN 0-660-57005-X

Imprimé sur du papier recyclé

Printed on recycled paper

Budget des dépenses 1992-1993

Partie III

Travail Canada

PRÉFACE

Conçu pour servir de document de référence, le présent plan de dépenses propose à ses utilisateurs différents niveaux d'information pouvant répondre à leurs besoins propres. Le document comprend trois sections. La table des matières expose en détail le contenu de chaque section; le sommaire des besoins financiers, présenté à la section I (tableau 1, page 12), comprend des renvois aux renseignements plus détaillés figurant à la section II. En outre, dans tout le document, des renvois permettent aux lecteurs de trouver de plus amples renseignements sur les postes de dépenses qui les intéressent. Un index par sujet, conçu pour faciliter l'utilisation du présent document, est également fourni (page 87).

La section I présente un aperçu du Programme ainsi qu'un résumé des plans et une évaluation du rendement actuel du Programme. Pour les personnes qui cherchent plus de détails, la section II donne pour chaque activité les résultats prévus et les autres renseignements essentiels sur le rendement qui justifient les ressources demandées. La section III fournit de plus amples renseignements sur les coûts et les ressources ainsi que des analyses spéciales qui permettront aux lecteurs de mieux comprendre le Programme.

La section I est précédée des autorisations de dépenser provenant de la Partie II du Budget des dépenses et du volume II des Comptes publics. Cette façon de procéder a pour objet d'assurer une certaine continuité avec les autres documents budgétaires et de permettre l'évaluation des résultats financiers du Programme au cours de l'année écoulée.

TABLE DES MATIÈRES

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1992-1993 4
B. Emploi des autorisations en 1990-1991 6

Section I - Aperçu du Programme

A. Points saillants des plans et du rendement récent
1. Plans pour 1992-1993 7
2. Rendement en 1990-1991 et une partie de 1991-1992 9
B. Sommaires financiers
1. Sommaire des besoins financiers 12
2. Examen des résultats financiers 14
C. Données de base
1. Introduction 15
2. Relations spéciales 16
3. Mandat 17
4. Objectifs du Programme 18
5. Organisation du Programme en vue de son exécution 18
D. Perspective de planification
1. Facteurs externes qui influent sur le Programme 21
2. Initiatives 25
3. État des initiatives annoncées antérieurement 25
E. Efficacité du Programme 26

Section II - Analyse par activité

A. Médiation et Conciliation 30
B. Opérations du travail 37
C. Politiques et Communications 52
D. Adaptation des travailleurs âgés 60
E. Indemnisation des accidentés 63
F. Systèmes et Services ministériels 70

Section III - Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme
1. Besoins financiers par article de dépense 75
2. Besoins en personnel 76
3. Paiements de transfert 78
4. Recettes 79
5. Prêts, dotations en capital et avances 80
6. Coût net du Programme 81
B. Autres renseignements
1. Méthode de règlement des différends 82
2. Modalités d'enquête en cas de plainte 83
3. Récentes publications, rapports de recherche et documents de référence 85
C. Index par sujet 87

AUTORISATIONS DE DÉPENSER

A. Autorisations pour 1992-1993 - Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation

Crédit	(en milliers de dollars)	Budget principal 1992-1993	Budget principal 1991-1992
	Travail		
	Ministère		
1	Dépenses de fonctionnement	**60 359**	62 092
5	Subventions et contributions	**55 717**	56 832
(L)	Ministre du Travail - Traitement et allocation pour automobile	**51**	51
(L)	Paiements d'indemnités à des agents de l'État et à des marins marchands	**50 510**	44 943
(L)	Prestations d'adaptation pour les travailleurs	**60 400**	68 900
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**7 024**	6 935
	Total du Ministère	**234 061**	239 753

Crédits - Libellé et sommes demandées

Crédit	(en dollars)	Budget principal 1992-1993
	Travail	
	Ministère	
1	Travail - Dépenses de fonctionnement et frais de représentation du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail	**60 358 900**
5	Travail - Subventions inscrites au Budget et contributions	**55 717 000**

Programme par activité

(en milliers de dollars)	Budget principal 1992-1993						Budget principal 1991-1992
	Années-personnes autorisées*	Budget					
		Fonctionnement	Dépenses en capital	Paiements de transfert	Moins : recettes à valoir sur le crédit	Total	
Médiation et Conciliation	62	4 843	4	-	-	**4 847**	4 869
Opérations du travail	500	33 331	405	7 305	-	**41 041**	42 902
Politiques et Communications	148	11 776	22	1 960	-	**13 758**	14 323
Adaptation des travailleurs âgés	29	4 050	101	106 852	-	**111 003**	119 529
Indemnisation des accidentés	33	104 338	-	10	52 400	**51 948**	46 373
Systèmes et Services ministériels	167	11 266	198	-	-	**11 464**	11 757
	939	169 604	730	116 127	52 400	**234 061**	239 753
Années-personnes contrôlées en 1991-1992*	937						

* Pour de plus amples renseignements concernant les années-personnes, veuillez consulter les tableaux 41 et 42, pages 76 et 77.

B. Emploi des autorisations en 1990-1991 - Volume II des Comptes publics

Besoins financiers par autorisation

Crédit	(en dollars)	Budget principal	Total disponible	Emploi réel
	Travail Canada			
1	Dépenses de fonctionnement et frais de représentation du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail	57 873 000	62 729 000	**61 477 813**
5	Subventions inscrites au Budget et contributions	56 650 000	65 350 000	**58 595 507**
(L)	Ministre du Travail - Traitement et allocation pour automobile	49 400	49 825	**49 825**
(L)	Paiements d'indemnités à des agents de l'État (*Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*) et à des marins marchands (*Loi sur l'indemnisation des marins marchands*)	44 710 000	40 524 510	**40 524 510**
(L)	Prestations d'adaptation pour les travailleurs *(Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs)*	80 100 000	87 254 334	**87 254 334**
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	6 277 000	6 734 000	**6 734 000**
(L)	Remboursement des montants portés aux recettes d'exercices précédents	-	4 135	**4 135**
	Total du Programme - Budgétaire	245 659 400	262 645 804	**254 640 124**
(L)	Avances de fonds d'exploitation aux commissions provinciales des accidents du travail aux fins de l'administration de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, article 4(6) (Net)	-	400 000	**400 000**
	Total du Programme - Non-Budgétaire	-	400 000	**400 000**

6 (Travail Canada)

SECTION I
APERÇU DU PROGRAMME

A. Points saillants des plans et du rendement récent

1. Plans pour 1992-1993

En 1992-1993, le Ministère remplira son mandat dans un contexte où l'économie et les relations de travail seront marquées par des pressions extrêmes et par des transformations profondes. Il recherchera des façons créatives et efficaces de travailler avec les syndicats et les employeurs afin de maximiser leur contribution à la prospérité et au bien-être social de notre pays. Il se tiendra également au printemps 1992 une réunion fédérale-provinciale-territoriale des ministres du Travail et des ministres responsables de la sécurité et de la santé au travail pour discuter de questions d'intérêt national dans le domaine du travail (voir page 55). La réalisation des objectifs du Programme de la manière la plus efficace, la plus efficiente et la plus économique continuera d'être un des objectifs importants de la gestion ministérielle.

Voici les points saillants des plans du Ministère pour 1992-1993.

Favoriser une stabilité et une productivité accrues au travail

- le SFMC (Service fédéral de médiation et de conciliation) tiendra au printemps de 1992 une seconde conférence de relations industrielles où se réuniront des experts en relations industrielles et des représentants syndicaux et patronaux pour discuter de questions actuelles et nouvelles qui présentent une importance nationale ou suscitent des préoccupations dans tout le pays (voir page 32);

- l'élaboration et la commercialisation d'un programme officiel de médiation des griefs se poursuivront (voir pages 25 et 32);

- on encouragera la collaboration patronale-syndicale par divers moyens comme la mise en oeuvre du *Programme de partenariat syndical-patronal* (un programme de contributions unifiant trois autres programmes existants) (voir page 58) et l'appui à des organismes conjoints nouveaux ou existants qui réunissent employeurs et syndicats au niveau sectoriel, comme le Conseil sectoriel de formation professionnelle de l'industrie de l'électricité et de l'électronique et le Conseil de l'industrie des produits forestiers de l'Ouest (voir page 54);

- le Ministère continuera de participer aux consultations inter-ministérielles sur les initiatives gouvernementales associées à des questions comme la productivité et la capacité de concurrence, le commerce international et la protection de l'environnement (voir page 54).

Favoriser l'équité au travail

- on envisagera de modifier la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État (LIAE)* et ses modalités d'application (voir page 65);

- on révisera, avec la collaboration des provinces, le *Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA)*, y compris les critères de désignation de licenciements et d'admissibilité aux prestations, la structure des prestations, ainsi que les exigences financières (voir page 61);

- on facilitera, par des moyens comme la mise en place du *Fonds des travailleurs et travailleuses handicapé(e)s* (nouveau programme de contributions), l'adoption de solutions novatrices aux problèmes qu'éprouvent les travailleurs handicapés, solutions axées sur la collaboration entre les syndicats, les organismes conjoints et la population handicapée (voir pages 22 et 58);

- on poursuivra l'examen de la Partie III du *Code canadien du travail (Normes du travail)* en vue d'améliorer les revenus des accidentés du travail et la protection de leurs emplois (voir page 44).

Favoriser la sécurité au travail

- on poursuivra l'examen technique des parties du *Règlement du Canada sur la santé et la sécurité au travail* portant sur les espaces clos, les substances dangereuses et d'autres questions (voir page 39);

- on révisera la Partie II du *Code canadien du travail (Sécurité et santé au travail)* et de ses règlements d'application afin de recenser et d'éliminer les obstacles auxquels font face les personnes ayant une déficience (voir page 39).

Améliorer la gestion des programmes et l'exécution des services

- on élaborera un plan ministériel de gestion de l'information afin de faire en sorte que les investissements actuels et futurs dans les systèmes d'information et la technologie de l'information soient gérés de la façon la plus efficace possible et correspondent aux priorités du Ministère (voir page 73);

- on mettra en oeuvre au sein du Ministère un certain nombre d'initiatives prévues dans le cadre de FP 2000 et visant à responsabiliser davantage les employés par rapport à l'amélioration du service à la clientèle et à une utilisation plus efficiente des ressources ministérielles (voir page 71).

2. Rendement en 1990-1991 et une partie de 1991-1992:

- **Règlement des différends** - Quatre-vingt-treize pour cent de tous les règlements obtenus en 1990-1991 l'ont été sans arrêt de travail; les principaux règlements sont intervenus dans les secteurs du transport aérien, des communications, de la manutention des grains, du débardage, du transport maritime et du camionnage;

- **Conseil des affaires maritimes (CAM)** - Travail Canada a contribué à la création de cette organisation patronale-syndicale qui se consacre à l'élaboration de mesures de gestion des ressources humaines visant à assurer la capacité de concurrence de l'industrie du transport maritime des Grands Lacs et à donner des chances d'emploi aux gens de mer du Canada;

- **Conférence de relations industrielles du SFMC** - La première conférence du genre s'est tenue au printemps de 1991, constituant une tribune indépendante grâce à laquelle les représentants des syndicats et des employeurs assujettis à la compétence fédérale se sont réunis pour discuter de questions d'intérêt mutuel en matière de relations industrielles;

- **Modification de la Partie I du *Code canadien du travail*** - Les dispositions de l'article 34 de la Partie I du Code se rapportant à l'accréditation régionale ont été modifiées à l'automne de 1991 (voir page 36);

- **Collaboration syndicale-patronale-gouvernementale** - Le ministre du Travail a parrainé une «table ronde» sur la collaboration syndicale-patronale au niveau sectoriel, à l'occasion de laquelle se sont réunis des représentants des associations existantes pour évaluer les événements passés et recommander des orientations pour l'avenir; d'autres activités ont porté sur la création d'une nouvelle association dans le secteur de la construction de la Colombie-Britannique ainsi que sur la tenue de consultations en vue de créer une association dans l'industrie de la transformation des aliments;

- **Partenariats syndicaux-patronaux** - Trois programmes de contributions existants ont été fusionnés en un programme unique et plus souple de partenariat syndical-patronal; grâce au Programme sur les répercussions de la technologie, on a financé des projets comme la création d'un nouveau comité syndical-patronal sectoriel dans le secteur de l'électricité et de l'électronique au Québec; par ailleurs, le Fonds d'aide pour les affaires du travail a permis de concrétiser des projets comme une conférence conjointe entre les syndicats, les employeurs, l'État et les personnes handicapées et un rapport sur la réintégration des accidentés du travail; enfin, grâce au Programme d'affectation d'employés, on a aidé des organismes syndicaux-patronaux sectoriels en leur fournissant du personnel cadre (voir page 58);

- **Comparaison entre les lois du travail** - Le Ministère a publié une «*comparaison entre les lois du travail d'application générale au Canada, aux États-Unis et au Mexique*»;

- **Loi sur le recouvrement des créances salariales** - On a mis sur pied, avec la collaboration des fonctionnaires de Consommation et Corporations Canada, un processus de consultation fédérale-provinciale-territoriale sur le projet de loi C-22, *Loi sur le recouvrement des créances salariales*;

- **Indemnisation des accidentés de travail** - On a modifié le système d'administration des demandes d'indemnisation relatives aux accidents de travail des fonctionnaires fédéraux (voir page 65);

- **Modification du Règlement du Canada sur les normes du travail** - De nouvelles dispositions sur l'indemnité de présence, la tenue des dossiers et l'affichage des exigences législatives sont entrées en vigueur le 2 septembre 1991;

- **Interventions relatives à la sécurité et à l'hygiène, aux normes du travail et à la protection-incendie** - On a effectué plus de 19 000 interventions aux termes des Parties II (Sécurité et santé au travail) et III (Normes du travail) du *Code canadien du travail*, y compris un certain nombre d'inspections se rapportant à l'équité salariale et plus de 6 000 interventions en services de protection d'incendie et techniques (voir pages 37 à 51);

- **Travailleurs handicapés** - Le Ministère a instauré le Fonds des travailleurs et travailleuses handicapé(e)s, un nouveau programme de contributions qui fait partie intégrante de la stratégie quinquennale fédérale concernant les personnes handicapées (voir page 58);

- **Équité au travail** - On a créé le Fonds pour la promotion de l'égalité en milieu de travail afin d'appuyer les initiatives qui font avancer la situation des femmes dans la population active; on a également publié de nouveaux ouvrages, soit *Les femmes dans la population active : édition 1990-1991* et *La santé et la sécurité des travailleuses canadiennes : un document de référence*, et lancé *A toi de choisir*, un film vidéo destiné à sensibiliser les femmes à la perspective d'occuper des emplois non traditionnels;

- **Responsabilités professionnelles et familiales** - Le Ministère a organisé deux séminaires syndicaux-patronaux sur l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales, au cours desquels on a vu des exemples de partenariat syndical-patronal d'avant-garde, de tendances démographiques et de changements sociaux, et auxquels a participé le Ministre du travail;

- **Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA)** - Entre le 1er avril 1990 et le 30 septembre 1991, ce programme a permis de certifier l'admissibilité de 174 licenciements au Québec, en Ontario, au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, en Colombie-Britannique et en Saskatchewan; il a également permis de certifier l'admissibilité à des prestations de 1 913 travailleurs âgés; il a par ailleurs contribué à la concrétisation d'un projet fédéral-provincial d'achat de rentes

destinées à permettre à ces 1 913 travailleurs âgés admissibles de toucher des prestations, moyennant un coût total de 59 millions de dollars pour l'administration fédérale en sus des 25 millions fournis par les provinces; enfin, une entente cadre PATA a été signée avec le Yukon;

- **Modifications apportées au Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail** - Une nouvelle réglementation sur les niveaux acoustiques a été instaurée le 10 juillet 1991 (voir page 39);

- **Conférence nationale sur la sécurité et la santé au travail dans la décennie 1990** - En mars 1991 s'est tenue à Hamilton une conférence au cours de laquelle des spécialistes et des hauts responsables des syndicats, de l'industrie et des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ont examiné les tendances actuelles et futures en matière de sécurité et de santé au travail (voir page 39);

- **Symposium sur la biotechnologie** - En mars 1991 s'est tenu à Montréal un séminaire sur la biotechnologie au cours duquel les participants ont recensé certains problèmes éventuels liés à la sécurité et à la santé des travailleurs (voir page 40);

- **Gestion des ressources humaines** - On a mis sur pied un système informatisé d'information en matière de gestion du personnel; on a distribué à tous les employés, en 1990-1991, un livret personnalisé sur la rémunération et les avantages sociaux; les employés ont reçu un guide de planification de carrière et on a tenu à leur intention un certain nombre de séminaires sur la planification de carrière; dans le cadre de FP 2000, on a créé un comité directeur et un groupe consultatif chargés d'examiner et de mettre en oeuvre les initiatives FP 2000 au sein du Ministère; la dotation en personnel a été déléguée aux gestionnaires hiérarchiques dans la plupart des régions; enfin, Travail Canada a dirigé un groupe de ministères dans l'établissement et la gestion d'une importante initiative de formation interministérielle en langue seconde, à laquelle ont pris part entre 450 et 500 employés de 12 ministères;

- **Gestion de l'information** - La qualité des services et des produits permettant de transmettre l'information sera rehaussée grâce à l'instauration du Système de diffusion électronique (SDE). Avec la mise en oeuvre de ce nouveau système en 1991-1992, le public pourra avoir accès à des rapports sur des règlements contractuels particuliers et à des télécopies mensuelles d'un rapport intitulé *Bulletin des règlements salariaux*.

B. Sommaires financiers

1. Sommaire des besoins financiers

Les besoins financiers du Programme du travail pour l'année budgétaire et pour l'exercice financier en cours sont présentés par activité au tableau 1.

Tableau 1 : Besoins financiers par activité

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1992-1993	Prévu 1991-92	Différence	Détails à la page
Médiation et Conciliation	4 847	5 188	(341)	30-36
Opérations du travail	41 041	41 137	(96)	37-51
Politiques et Communications	13 758	13 856	(98)	52-59
Adaptation des travailleurs âgés	111 003	125 668	(14 665)	60-62
Indemnisation des accidentés	104 348	92 526	11 822	63-69
Systèmes et Services ministériels	11 464	11 596	(132)	70-74
	286 461	289 971	(3 510)	
Moins : recettes à valoir sur le crédit*	52 400	46 183	6 217	
	234 061	243 788	(9 727)	
Années-personnes** :				
Contrôlées par le CT	939	938	1	
Autres	10	10	0	
	949	948	1	

* Ces recettes proviennent de l'activité « Indemnisation des accidentés ».

** Pour plus de renseignements sur les années-personnes, voir les tableaux 41 et 42, pages 76 et 77.

Explication de la différence : La diminution nette de 9,7 millions de dollars, soit 4% des besoins financiers pour 1992-1993 par rapport aux prévisions de 1991-1992, est principalement attribuable aux éléments suivants :

	(en millions de dollars)
• réduction supplémentaire en sus du niveau spécifié dans la réduction budgétaire de 1991;	(0,3)
• versements d'indemnités aux accidentés en vertu de la loi;	5,6
• versements de prestations d'adaptation pour les travailleurs en vertu de la loi;	(14,7)
• réduction au titre des indemnités de départ et des prestations de maternité;	(1,4)

	(en millions de dollars)
• réduction des frais d'acquisition d'Approvisionnements et Services Canada;	(0,2)
• réduction au titre de la catégorie de la gestion;	(0,2)
• rajustement au titre des traitements, des salaires et des régimes d'avantages sociaux des employés;	1,7

Explication des prévisions pour 1991-1992 : Les prévisions pour 1991-1992 s'établissaient à 4 millions de dollars de plus que celles du Budget des dépenses principal de 1991-1992 (voir les Autorisations de dépenser, page 4). L'écart est attribuable à la réduction de 3,1 millions de dollars au titre des réductions budgétaires de 1991, compensée par un crédit provenant de fonds bloqués dans le cadre des réductions budgétaires pour des éléments comme les congédiements injustes, le Fonds des travailleurs et travailleuses handicapé(e)s, les conseils et commissions de médiation et de conciliation, la poursuite d'un vaste projet d'intégration des systèmes et la révision des prévisions relatives aux prestations versées en vertu de la *Loi sur les prestations d'adaptation des travailleurs*, pour une somme totale de 7,1 millions de dollars.

2. Examen des résultats financiers

Tableau 2 : Résultats financiers en 1990-1991

(en milliers de dollars)	1990-1991		
	Réel	Budget principal	Différence
Budgétaire			
Médiation et Conciliation	4 813	4 803	10
Opérations du travail	40 188	38 407	1 781
Politiques et Communications	15 481	14 477	1 004
Adaptation des travailleurs âgés	138 936	130 668	8 268
Indemnisation des accidentés	89 310	86 856	2 454
Systèmes et Services ministériels	12 881	11 248	1 633
	301 609	286 459	15 150
Moins : recettes à valoir sur le crédit*	46 969	40 800	6 169
	254 640	245 659	8 981
Non-Budgétaire			
Indemnisation des accidentés	400	-	400
	255 040	245 659	9 381
Années-personnes**			
Contrôlées par le CT	914	898	16
Autres	10	10	-
	924	908	16

* Ces recettes proviennent de l'activité « Indemnisation des accidentés ».

** Pour plus de renseignements sur les années-personnes, voir les tableaux 41 et 42, pages 76 et 77.

Explication de la différence : L'augmentation de 9,4 millions de dollars, soit 4 %, des dépenses réelles par rapport au Budget des dépenses principal de 1990-1991 est surtout attribuable aux éléments suivants :

	(en millions de dollars)
• budget supplémentaire pour la prestation de services techniques et d'inspection en matière de protection-incendie dans les réserves indiennes;	1,0
• report de fonds de contribution au titre du Programme d'adaptation des travailleurs âgés pour permettre le financement de son arriéré;	2,1

	(en millions de dollars)
• versement de prestations d'adaptation pour les travailleurs en vertu de la loi;	7,2
• besoins salariaux supplémentaires pour les paiements de rattrapage et les indemnités de départ, y compris les coûts associés aux avantages sociaux;	3,3
• besoins supplémentaires en immobilisations pour la base de données «en ligne» sur les conventions collectives du Bureau de renseignements sur le travail, et pour la conversion du système des dossiers de médiation et d'arbitrage;	1,0
• réduction budgétaire;	(1,0)
• diminution des coûts d'indemnisation des accidentés en vertu de la loi, attribuable à des recouvrements plus élevés que prévu de la Société de développement du Cap-Breton	(4,2)

C. Données de base

1. Introduction

Au Canada, les compétences en matière de travail sont divisées entre le Parlement fédéral et les assemblées législatives provinciales. Bien que le pouvoir de légiférer dans le domaine des relations du travail relève constitutionnellement des provinces au premier chef, le Parlement fédéral a également le pouvoir constitutionnel de créer des lois du travail dans les domaines qui relèvent de sa compétence exclusive. Travail Canada est chargé tout particulièrement des lois citées au paragraphe intitulé « Mandat » à la page 17.

Le *Code canadien du travail*, dont l'application incombe à Travail Canada, est la principale loi fédérale régissant les relations syndicales-patronales, la sécurité et la santé au travail et les conditions de travail. Le Code, dans son ensemble, touche les employé(e)s et leurs employeurs qui travaillent par tout le pays dans les ouvrages, entreprises ou affaires de compétence fédérale. Ceux-ci comprennent les entreprises de transport interprovincial ou international par chemin de fer, route ou pipeline, le transport maritime et les services connexes, le transport aérien, les télécommunications interprovinciales et internationales, la radiodiffusion, les banques et certaines sociétés d'État. Font également partie de ce groupe les secteurs que le Parlement a déclarés d'intérêt national, par exemple l'extraction de l'uranium et la manutention du grain.

Les trois parties que comprend le Code s'appliquent aux entreprises susmentionnées et chacune possède en outre son propre champ d'application : par exemple, la partie I (Relations du travail) régit toutes les industries du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, alors que ce n'est pas le cas des parties II (Sécurité et santé au travail) et III (Normes du travail); la partie II s'applique à la fonction publique fédérale, mais les parties I et III ne s'y appliquent pas. Par conséquent, le nombre d'employés visés par chaque partie varie; les parties I, II et III touchent quelque 650 000, un million et 650 000 employés respectivement.

Le Ministère est chargé, en vertu de la *Loi sur le ministère du Travail*, de colliger, d'étudier, de publier et de distribuer des statistiques et autres renseignements ayant trait aux conditions de travail et de mener des enquêtes sur d'importantes questions qui touchent les milieux industriels et au sujet desquels on ne dispose pas encore de renseignements suffisants. Le mandat dont le Ministère est investi en vertu de la Loi a été élargi le 29 juin 1989 au moyen d'une modification qui a donné au ministre du Travail le pouvoir de conclure, sous réserve de l'approbation du gouverneur en conseil, des ententes dont l'objet est d'offrir des prestations d'aide aux travailleurs âgés touchés par un licenciement permanent important. Cette modification a permis de mettre en oeuvre le Programme d'adaptation des travailleurs âgés (voir les pages 60 à 62 dans la section II).

Même si nombre des opérations de Travail Canada se limitent aux secteurs de compétence fédérale, particulièrement en ce qui a trait aux activités « Médiation et Conciliation » et « Opérations du travail » (voir organigramme à la page 18), le Ministère vise aussi à améliorer le système et le climat des relations du travail dans l'ensemble du pays. Il s'intéresse aux questions générales du travail dans la mesure où celles-ci peuvent être modifiées par des choix politiques du gouvernement ou exercer une influence sur ces questions. Dans ce contexte plus vaste, les programmes ministériels de formation, de communication, de promotion, d'information, de consultation, de subventions et de contributions, d'adaptation des travailleurs et travailleuses, de recherche et d'analyse de la politique, ne se limitent pas aux activités purement fédérales, mais revêtent un caractère national. Le Ministère s'intéresse aussi à l'amélioration des normes du travail dans toutes les régions du monde et joue d'ailleurs un rôle de premier plan dans la participation internationale du Canada aux organismes du travail tels que l'Organisation internationale du travail (OIT).

2. Relations spéciales

Le Ministère entretient des relations spéciales avec des organisations publiques et privées qui cherchent à réaliser des objectifs compatibles avec ceux du Programme.

Les organisations et fédérations canadiennes du travail, les organisations représentant les intérêts du monde des affaires et des employeurs, de même que les gouvernements provinciaux et territoriaux, comptent parmi ses principaux interlocuteurs. Le Programme joue également un rôle actif au sein d'organismes qui s'occupent de l'administration des affaires du travail, tels l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, composée de représentants des ministères fédéral, territoriaux et provinciaux du Travail, l'Association canadienne de normalisation, ainsi que le Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP) qui compte le sous-ministre du Travail au nombre des membres de son conseil d'administration.

Au palier fédéral, les activités de Travail Canada se conjuguent à celles des organismes suivants : le Conseil canadien des relations du travail, organisme indépendant quasi judiciaire dont les pouvoirs sont conférés par le *Code canadien du travail*; le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST), qui est un service national d'information faisant intervenir les gouvernements (fédéral, provinciaux et territoriaux), les employeurs et les travailleurs et travailleuses, et dont le ministre du Travail est comptable au Parlement; l'Office national des

transports du Canada, Transports Canada, la Commission nationale de l'énergie, Énergie, Mines et Ressources Canada, et Affaires Indiennes et du Nord Canada par l'intermédiaire de l'Administration du pétrole et du gaz des terres du Canada, en ce qui a trait à la sécurité et à la santé des employés et employées à bord des trains, des navires et des aéronefs en service ou de ceux et celles qui travaillent à l'exploration et à l'exploitation du pétrole et du gaz sur certaines terres du Canada; Emploi et Immigration Canada, pour l'administration du Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs âgés; Condition féminine Canada, pour ce qui est de questions préoccupant les Canadiennes dans la population active; le Solliciteur général du Canada, quant à l'application du *Règlement sur l'indemnisation des détenus de pénitenciers*; Consommation et Corporations Canada et le Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses, pour ce qui est de l'administration du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT); Santé et Bien-être social Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor pour la protection de la santé et de la sécurité des employés et employées de l'État; et, enfin, Affaires extérieures et Commerce extérieur Canada, quant à la participation du Canada aux activités d'organisations internationales du travail telle que l'OIT. À titre spécial, le Ministère travaille également avec d'autres ministères et organisations dans le cadre de l'examen de programmes ou de questions stratégiques d'actualité qui ont des répercussions sur les relations de travail.

Des arrangements d'ordre administratif ont aussi été conclus avec des gouvernements provinciaux et territoriaux pour l'administration d'aspects particuliers du Programme. Par exemple, les provinces de la Colombie-Britannique, du Manitoba, de l'Ontario, du Québec, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve, ainsi que le territoire du Yukon, ont signé avec le gouvernement fédéral des ententes cadres afin d'établir officiellement les politiques et les modalités d'application du Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) (voir page 62). En outre, bien qu'il n'y ait pas d'entente cadre avec la Saskatchewan, cette province a signé un accord ayant pour effet de permettre la désignation d'un licenciement. D'autres exemples à ce chapitre sont les accords intervenus avec les commissions provinciales des accidents du travail relativement à l'administration des prestations d'indemnisation des accidents pour les employés fédéraux et le protocole d'entente conclu avec le Manitoba en vue de l'application de son règlement sur la sécurité et la santé au travail aux activités de la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson dans la région de Flin Flon.

3. Mandat

Travail Canada tire essentiellement son mandat:

- de la *Loi sur le ministère du Travail*,
- du *Code canadien du travail*,
- de la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail*,
- de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*,
- de la *Loi sur l'indemnisation des marins marchands*,
- de la *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs*, et
- de la *Loi sur la santé des non-fumeurs*.

4. Objectifs du Programme

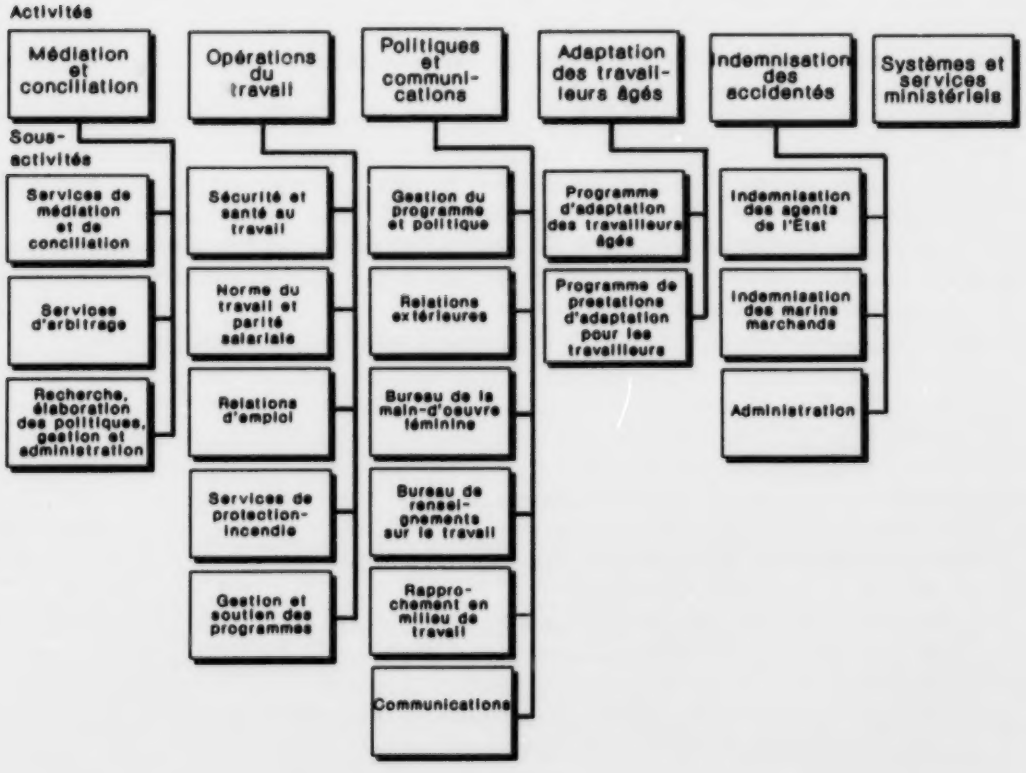
Les objectifs du Programme du travail sont les suivants :

- faciliter et maintenir des relations de travail stables, ainsi qu'un milieu de travail sûr, juste et équitable;
- recueillir et diffuser des données statistiques et des renseignements sur le travail; et,
- de façon générale, susciter des rapports constructifs entre les syndicats, le patronat et le gouvernement.

5. Organisation du Programme en vue de son exécution

Structure par activités : Le Programme du travail se répartit en six activités qui se subdivisent en sous-activités, à l'exception de l'activité « Systèmes et services ministériels », laquelle est décrite à la page 70. Une description détaillée de chaque activité est donnée dans la section II, aux pages 30 à 74.

Tableau 3: Structure par activité du Programme du travail



Organisation : Le ministre du Travail est responsable du Programme du travail. Le Programme est dirigé par le sous-ministre du Travail, secondé directement par un sous-ministre adjoint principal chargé du SFMC (Service fédéral de médiation et de conciliation), par deux sous-ministres adjoints (Opérations et Politiques), par trois directeurs généraux (Systèmes et Services de gestion, Ressources humaines et conseils à la gestion et Communications) et par un directeur (Services juridiques). La responsabilité de ces gestionnaires supérieurs par rapport aux activités du Programme et aux besoins en ressources pour 1992-1993 est illustrée au tableau 4.

Tableau 4 : Besoins en ressources pour 1992-1993, selon l'activité et l'organisation (en milliers de dollars et en années-personnes)

MINISTRE DU TRAVAIL

SOUS-MINISTRE DU TRAVAIL

Organisation / Activité	SMA Principal SFMC	SMA Opérations	SMA Politiques	DG Systèmes et services de gestion	DG Ressources humaines et conseils à la gestion	DG Communications	Cab. Min. et sous-min. et dir. services juridiques	Total (en milliers de dollars) A-P
Médiation et conciliation	4 847 62							4 847 62
Opérations du travail		41 041 500						41 041 500
Politiques et communications			9 858 110			1 695 17	2 205 31	13 758 158
Adaptation des travailleurs âgés			111 003 29					111 003 29
Indemnisation des accidentés		51 948 33						51 948 33
Systèmes et services ministériels				9 501 132	1 963 35			11 464 167
Total (en milliers de dollars) A-P	4 847 62	92 989 533	120 861 139	9 501 132	1 963 35	1 695 17	2 205 31	234 061 949

Le Programme du travail fonctionne avec une organisation décentralisée, qui comprend une administration centrale, située à Hull (Québec), et un réseau de bureaux régionaux, de district ou locaux, à la grandeur du pays, dans lesquels travaillent environ 45 % des employés du Ministère. Le tableau 5 qui suit montre la répartition géographique de ces bureaux.

Les bureaux des Opérations du travail sont regroupés en six régions administratives, chacune placée sous la responsabilité d'un directeur régional qui relève à son tour du sous-ministre adjoint aux Opérations. Les bureaux régionaux se trouvent à Moncton pour la région de l'Atlantique, à Montréal pour la région du Saint-Laurent, à Ottawa pour la région de la Capitale nationale, à Toronto pour la région des Grands Lacs, à Winnipeg pour la région du Centre, et à Vancouver pour la région des Montagnes. Les bureaux régionaux de Médiation et Conciliation relèvent de l'administration centrale par l'entremise du directeur général de la Médiation et de la Conciliation, et ils sont situés à Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver. Environ 78% et 43% respectivement du personnel des Opérations du travail ainsi que du programme de la Médiation et de conciliation travaille dans les régions.

Tableau 5: Les bureaux de Travail Canada

D. Perspective de planification

1. Facteurs externes qui influent sur le Programme

Les questions de la mondialisation des marchés, de la libéralisation des échanges internationaux, de la compétitivité, de la prospérité, de la restructuration économique, de l'adaptation de la main-d'oeuvre et de la qualité des relations de travail au Canada ont toutes des répercussions sur le monde du travail. Ces questions sont capitales pour le bien-être social et économique de tous les canadiens.

Les changements profonds qui marquent l'économie mondiale nous forcent à envisager l'adoption de nouvelles méthodes pour maintenir et améliorer notre capacité de concurrence, créer de l'emploi, répondre aux aspirations fondamentales de l'ensemble des Canadiens et, au bout du compte, accroître notre prospérité. Ces changements sont notamment l'apparition de vastes ensembles commerciaux et la création d'une économie véritablement mondiale, l'accroissement du rythme des changements en raison de la nouvelle technologie, particulièrement dans les domaines des communications et de l'information de masse, et l'importance grandissante du «savoir-faire» par opposition aux richesses naturelles en tant que source de prospérité.

Voici les facteurs externes particuliers qui influeront sur le Programme du travail au cours de l'année budgétaire.

Transformation du contexte de la négociation collective : Depuis quelques années, des initiatives gouvernementales telles que le libre-échange, la privatisation et la déréglementation ont modifié considérablement le contexte de la négociation collective. La pression de la concurrence sur les marchés intérieurs et internationaux a incité les employeurs à exiger davantage de concessions sur les plans des salaires et des avantages sociaux et une plus grande souplesse pour gérer les activités, plus précisément en ce qui a trait à l'établissement des calendriers, aux heures de travail et à la liberté d'attribuer des marchés à des entrepreneurs indépendants. Du point de vue des dirigeants syndicaux, la sécurité d'emploi, la valeur future des cotisations actuelles aux fonds de pension de retraite et les changements technologiques et leurs répercussions sur l'emploi constituent des questions qui revêtent une grande importance dans les négociations actuelles. Ces facteurs ont une incidence sur l'activité de médiation et de conciliation, puisque leurs responsables doivent traiter de questions plus difficiles et plus complexes. La négociation collective a en outre été touchée par l'examen des unités de négociation qu'a entrepris le Conseil canadien des relations du travail chez plusieurs employeurs importants, et qui a entraîné la restructuration des relations et du mode de représentation existants au sein des unités de négociation.

Pressions en faveur de l'adaptation industrielle : Le rythme de l'adaptation industrielle pourrait s'accélérer à cause de facteurs tels que les changements technologiques, la libéralisation des échanges internationaux, la capacité de concurrence et la prospérité, la qualité des relations de travail, l'épuisement de certaines ressources naturelles, la diminution de la réglementation de l'industrie par l'État et la restructuration des sociétés et de l'économie. Ces facteurs auront une incidence sur la demande d'aide aux termes du Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA). Le Ministère poursuivra ses efforts en vue d'établir des mesures appropriées pour faire

face aux conséquences de ces problèmes d'adaptation pour la main-d'oeuvre et pour le lieu de travail. Par exemple, le maintien de notre prospérité en période d'adaptation industrielle exigera la collaboration des syndicats, des employeurs et de l'État; à cette fin, Travail Canada continuera de jouer son rôle et d'encourager l'amélioration des relations entre employeurs et syndicats.

Réponse aux propositions touchant l'unité nationale : La réponse à la proposition constitutionnelle du gouvernement fédéral, intitulée *Bâtir ensemble l'avenir du Canada*, nous fournit l'occasion de travailler en vue d'harmoniser davantage les lois canadiennes sur la santé et la sécurité au travail et les autres aspects du travail. La réunion fédérale-provinciale-territoriale des ministres du travail et des ministres responsables de la sécurité et de la santé au travail qui est prévue pour le printemps 1992 aura aussi le même effet.

Préoccupations croissantes au sujet des questions environnementales : Le marché de l'emploi pourrait se ressentir des préoccupations croissantes concernant les problèmes de santé liés à l'environnement et à l'établissement de nouvelles politiques en matière de protection de l'environnement. Toutefois, la croissance de ce secteur pourrait vraisemblablement être source de nouvelles possibilités sur le plan économique. Le Ministère participera à des activités nationales et internationales se rapportant à la réforme environnementale et examinera les questions de protection de l'environnement qui touchent au lieu de travail. Par exemple, il organisera avec Environnement Canada une rencontre intitulée «Connexion syndicats» qui réunira des représentants des milieux syndicaux et gouvernementaux appelés à examiner les principaux éléments du «plan vert» du gouvernement fédéral et le rôle des syndicats dans sa mise en oeuvre.

Préoccupations relatives à l'intégration complète et à la participation des personnes handicapées à la société canadienne : Comme le précise la stratégie quinquennale nationale concernant les personnes handicapées annoncée par le Premier ministre en septembre 1991, la pleine participation à la vie collective est un droit et une responsabilité de tous les Canadiens. En réponse à cette stratégie, Travail Canada a mis sur pied le Fonds des travailleurs et travailleuses handicapé(e)s afin d'encourager les syndicats, les employeurs, les organismes patronaux-syndicaux et les organisations de personnes handicapées à travailler ensemble pour régler les questions qui touchent les travailleurs handicapées (voir page 58). En outre, le Ministère amorcera des consultations avec les groupes de personnes handicapées dans le cadre d'un examen de la Partie II (Sécurité et santé au travail) du *Code canadien du travail* afin de déterminer dans quelle mesure la loi crée des obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées et pour les victimes d'accidents de travail, et examinera les moyens d'éliminer ces obstacles.

Élargissement du mandat du Ministère et de la compétence fédérale : En 1989, la Cour suprême a statué que la compagnie de téléphone albertaine AGT (Alberta Government Telephone) relevait de l'autorité législative du Parlement du Canada, ce qui a eu pour conséquence d'assujettir à la compétence de Travail Canada un certain nombre de compagnies de télécommunications, particulièrement dans les provinces de l'Atlantique. La compagnie AGT a été privatisée à l'automne de 1990 et est passée sous la compétence fédérale mais un certain nombre de sociétés d'État provinciales, comme la Saskatchewan Telecommunications (Sasktel) et la Manitoba Telephone System, ont été laissées dans un vide juridique en matière de législation du travail. Le ministre des Communications s'apprête à déposer un projet de loi qui assujettira les sociétés d'État de ce secteur à la compétence fédérale.

La Cour suprême du Canada examine actuellement une affaire qui, si la décision du tribunal inférieur est confirmée, aura pour effet d'étendre encore la compétence fédérale dans le domaine du travail aux employés des installations nucléaires d'Ontario Hydro. Cette décision pourrait également toucher les employés d'autres centrales nucléaires au Canada.

Clientèle plus exigeante : De plus en plus, les grands employeurs et syndicats ont leurs propres experts et conseillers juridiques et n'hésitent pas à mettre en doute l'autorité des agents des affaires du travail, voire leur «droit à l'inspection». Pour leur part, les employés, davantage préoccupés par l'environnement et, plus particulièrement, par les conditions de leur milieu de travail, se montrent plus exigeants envers leurs employeurs et le gouvernement en matière de sécurité et de santé au travail. On va même jusqu'à contester devant les tribunaux la responsabilité du gouvernement en cette matière (par exemple, la poursuite devant la Cour fédérale contre Transports Canada concernant un accident survenu à la Wapiti Aviation Ltd.).

Les employés du Ministère sont appelés à traiter de questions techniques de plus en plus complexes à mesure que le champ d'application de leur mandat s'élargit. Par exemple, dans le domaine de la parité salariale, les agents des affaires du travail se trouvent de plus en plus souvent en présence de régimes de rémunération très complexes qui exigent une bonne connaissance des nouvelles applications de l'informatique.

L'accroissement des activités dans le domaine des congédiements injustes est sans doute attribuable au fait que les employés sont de plus en plus conscients de leurs droits en vertu de la loi et que les sociétés réduisent leurs effectifs pour être concurrentiels sur les marchés intérieurs et internationaux. Cette tendance devrait continuer et ne se limite pas à un secteur industriel en particulier.

Accroissement de la participation des femmes à la population active et chevauchement des responsabilités professionnelles et familiales : Un certain nombre de facteurs sous-tendent l'engagement pris par le Ministère d'intensifier ses efforts en vue d'assurer l'équité au travail : a) l'opinion publique appuie l'intervention accrue de l'État dans ce domaine; b) les premiers ministres et le gouvernement fédéral se sont engagés à adopter des mesures pour aider à mieux équilibrer les responsabilités professionnelles et familiales; c) l'accroissement du taux d'activité des femmes (voir le tableau 6 à la page 24) et le nombre croissant de travailleurs à temps partiel laissent supposer que l'équité s'appliquera à un nombre encore plus grand de travailleurs; et d) le grand nombre de familles à deux revenus et le nombre croissant de familles monoparentales entraîneront un plus grand chevauchement des responsabilités professionnelles et familiales pour un grand nombre de Canadiens.

Tableau 6 : Taux de participation à la population active, selon le sexe, Canada, 1976 à 1990

Année	Taux de participation[1]		Population active[2]			Pourcentage des femmes par rapport à l'ensemble de la population active
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total[3]	
1976	45.2	77.6	3,836	6,368	10,203	37.6
1977	46.0	77.7	3,996	6,505	10,500	38.1
1978	47.9	78.1	4,239	6,657	10,895	38.9
1979	49.0	78.5	4,420	6,811	11,231	39.4
1980	50.4	78.4	4,638	6,935	11,573	40.1
1981	51.7	78.4	4,849	7,051	11,899	40.8
1982	51.7	77.0	4,916	7,009	11,926	41.2
1983	52.6	76.7	5,057	7,052	12,109	41.8
1984	53.6	76.6	5,216	7,100	12,316	42.4
1985	54.6	76.6	5,365	7,167	12,532	42.8
1986	55.3	76.6	5,502	7,244	12,746	43.2
1987	56.4	76.6	5,679	7,332	13,011	43.6
1988	57.4	76.6	5,853	7,422	13,275	44.1
1989	57.9	76.7	5,978	7,525	13,503	44.3
1990	58.4	75.9	6,119	7,561	13,681	44.7

Sources : Statistiques Canada, Division des enquêtes-ménages, *Moyennes annuelles de la population active* 1990 (n° de cat. 71-220).

1 Le « taux de participation » indique le pourcentage que représente la population active dans chaque groupe (femmes et hommes) par rapport à la population totale du même groupe.

2 L'expression « population active » désigne la partie de la population de quinze ans et plus qui, au moment de l'enquête, était en emploi ou en chômage. Les personnes exclues de la population active sont celles qui, parmi la population de quinze ans et plus et au moment de l'enquête, fréquentaient l'école, étaient trop malades pour travailler, avaient des responsabilités familiales les empêchant de travailler, étaient à la retraite, avaient été mises à pied ou congédiées, n'avaient pas travaillé pendant les cinq dernières années ou n'avaient jamais travaillé.

3 (En milliers) (Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total).

Loi sur la réforme de la fonction publique : Le dépôt de cette loi, qui propose des changements majeurs à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, ainsi que les initiatives connexes FP 2000 entreprises par les organismes centraux, auront une incidence sur la gestion des ressources humaines au sein du Ministère. Travail Canada a en outre détaché deux hauts fonctionnaires pendant diverses périodes pour qu'ils puissent participer au projet de simplification de la classification. La nouvelle norme de classification devrait toucher 80 % des postes de Travail Canada, avec des conséquences pour les gestionnaires, pour les spécialistes en ressources humaines et pour les employés. Le Ministère travaille actuellement avec le Secrétariat du Conseil du Trésor pour planifier cette entreprise gigantesque et se préparer à absorber la charge de travail qu'entraîneront la mise en oeuvre et ses préparatifs.

2. Initiatives

Les initiatives prévues par le Ministère en 1992-1993 sont présentées dans l'exposé des points saillants aux pages 7 et 8 ainsi que dans la Section II (Analyse par activité).

3. État des initiatives annoncées antérieurement

Programme de médiation des griefs : Pour répondre aux besoins de ses clients, le SFMC a élaboré un programme visant à donner une structure officielle aux mesures spéciales de médiation préventive ou de médiation des griefs qu'il avait adoptées. Des discussions ont actuellement lieu avec certains clients pour lancer des projets pilotes et des programmes de formation qui permettraient de donner à trois agents une expérience de la médiation des griefs d'ici la fin de l'exercice 1991-1992. L'évolution de cette initiative fera l'objet d'une mention dans le prochain plan de dépenses à la section II, analyse de l'activité Médiation et Conciliation.

Systèmes d'information : Le module national du **Système d'information sur les opérations du travail (SIOT)** a été mis en place avec succès dans les directions du programme des Opérations de l'administration centrale avant la fin du premier trimestre de 1991-1992. Le système est maintenant opérationnel aux trois niveaux (districts, régions et administration centrale). Tous les modules seront encore améliorés en 1991-1992.

Grâce à la mise au point du nouveau **Système de diffusion électronique (SDE)**, le Ministère a franchi une étape majeure dans ses efforts en vue d'améliorer l'accès du public à ses fonds de renseignements administratifs. Ce système permettra l'accès électronique en direct à l'information sur les conventions collectives à mesure qu'elle sera recueillie et analysée par le Bureau de renseignements sur le travail. La conversion du **Système des dossiers de médiation et d'arbitrage (SDMA)** et du **Système de recherche de données sur la négociation collective (SRDNC)** devrait être terminée d'ici la fin de l'exercice 1991-1992.

Le **système de gestion du Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA)** a également été mis en oeuvre. On est en train d'améliorer les modules de rapport, et le transfert des données entre les provinces et l'administration fédérale fait l'objet d'une évaluation.

Les faits nouveaux concernant les systèmes d'information seront donnés dans les futurs plans de dépenses, avec l'analyse des activités de chaque programme, à la section II.

E. Efficacité du Programme

Travail Canada mesure l'efficacité de son Programme au moyen des études menées dans le cadre de l'évaluation cyclique des divers éléments du Programme du travail, des études et examens spéciaux de gestion ainsi que de l'information en usage sur le rendement recueillie sur les activités et les ressources du Programme.

En raison de la diversité des facteurs qui influent sur le rendement du Programme et les nombreux intervenants dans le domaine des affaires du travail au Canada, il est difficile de déterminer les répercussions du Programme. Il faut recourir à des mesures approximatives et extrapoler pour déterminer l'efficacité du Programme à partir de celle de chacune de ses activités. Des indicateurs du rendement du Programme se trouvent à la sous-section «Données sur le rendement et justification des ressources» dans l'analyse de chaque activité du Programme à la section II (pages 30 à 74).

L'efficacité d'un programme est directement liée à l'atteinte des objectifs et à l'utilisation efficace des ressources. Bien que ces objectifs visent principalement les secteurs relevant de la compétence fédérale, ils peuvent également s'appliquer à l'échelle nationale et internationale, le cas échéant. L'efficacité associée à chaque objectif est traitée ci-après, et des renvois aux activités d'évaluation pertinentes de programmes du Ministère sont fournis.

Faciliter et maintenir des relations de travail stables, ainsi qu'un milieu de travail sûr, juste et équitable : Le Ministère poursuit cet objectif essentiellement au moyen de certaines activités du Programme, soit « Médiation et Conciliation », « Opérations du travail » « Indemnisation des accidentés » et « Adaptation des travailleurs âgés » . Exception faite de la dernière activité, qui est un programme national en vertu duquel des prestations d'adaptation sont versées à des groupes spéciaux de travailleurs et travailleuses âgés licenciés, ces activités portent surtout sur les relations patronales-syndicales, l'application de normes minimales de santé et de sécurité au travail et de conditions d'emploi dans les lieux de travail fédéraux, et le versement d'indemnités aux employé(e)s fédéraux visés par la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État qui sont victimes d'un accident du travail. Les secteurs qui relèvent de la compétence fédérale sont décrits dans l'introduction à la page 15.

Bien que toutes les activités du Programme mentionnées aux paragraphes précédents contribuent à la réalisation de cet objectif dans les contextes national et international, l'activité « Politiques et Communications » en assume la principale responsabilité. L'activité « Systèmes et Services ministériels » favorise également l'atteinte de cet objectif en offrant un soutien opérationnel et administratif aux autres activités.

Des relations de travail stables existent lorsque les conflits ou différends entre les syndicats et le patronat sur les lieux de travail sous régime fédéral sont réglés soit par les parties elles-mêmes, soit avec l'aide d'une tierce partie, sans qu'il y ait perturbation de la production ou de la prestation de biens et services ou sans que soit menacée la viabilité d'une entreprise, d'une industrie ou de l'économie locale, régionale, provinciale, territoriale ou nationale. L'incidence des arrêts de travail ainsi que le nombre de jours-personnes perdus exprimés en pourcentage du temps total disponible sont donc considérés comme un indicateur de la stabilité des relations

industrielles dans la sphère de compétence fédérale. Le nombre de demandes en vue de faire nommer des arbitres en vertu des parties I et III du Code canadien du travail constitue aussi un indicateur utile.

Le Programme, dans la plupart des cas, n'a aucun contrôle direct sur les questions ou facteurs qui influent sur la stabilité du système des relations du travail. De façon générale, le Ministère estime que le pourcentage des cas de médiation et de conciliation réglés par ses agents, sans arrêt de travail (90 % en moyenne), constitue un indicateur valable de l'efficacité du Programme. Voir les tableaux 9, 10 et 11 dans l'activité « Médiation et Conciliation » aux pages 33 et 35 pour plus de précisions.

Un milieu de travail sûr, juste et équitable est celui qui répond aux normes minimales des lois et règlements fédéraux en matière de santé et de sécurité au travail, de conditions d'emploi et de cessation d'emploi, d'équité pour ce qui concerne l'accès aux possibilités d'emploi et la façon de traiter les travailleurs, ainsi que par rapport aux avantages (pécuniaires et autres) offerts en récompense des efforts déployés sur les lieux de travail, au cours de la vie active (p. ex., salaire minimal, indemnités en cas d'accident du travail) et après celle-ci (p. ex., recouvrement des salaires impayés, prestations d'adaptation des travailleurs).

En raison du grand nombre d'établissements fédéraux (plus de 38 000), le Ministère vérifie la conformité aux normes fédérales seulement dans les établissements pour lesquels des inspections sont prévues au cours d'une année donnée ou qui font l'objet d'une enquête du Ministère parce que des plaintes ont été déposées contre eux. Le nombre des plaintes et celui des inspections prévues, de même que le nombre des cas de non-conformité relevés en vertu des parties II ou III du Code canadien du travail, constituent dans l'analyse de l'activité « Opérations du travail », à la section II, les principaux indicateurs de l'efficacité du Programme pour cet objectif (voir les tableaux 16, 17, 21 et 22 aux pages 42 et 46). Le temps qu'exige chaque genre d'activité relevant des parties II et III du Code donne également un aperçu valable de la charge de travail (voir les tableaux 15 et 20 aux pages 41 et 45).

En juin 1991, on a procédé à une étude économétrique de la sous-activité Sécurité et santé au travail. Les objectifs visés étaient d'examiner : 1) l'incidence de la réglementation sur la sécurité et la santé au travail; 2) les effets de la politique et des mesures de conformité; et 3) l'efficacité des objectifs en matière d'inspection. Grâce à des données obtenues du Système d'information sur les opérations du travail (SIOT) pour la période comprise entre février 1988 et septembre 1990, on a élaboré des modèles «Tobit» (régression tronquée) pour estimer les rapports entre la fréquence des blessures et les activités du Programme. Le Ministère est en train d'examiner les conclusions préliminaires qui ressortent de l'étude.

L'étude en vue d'évaluer le programme des Normes du travail a été achevée en mars 1991. Quatre secteurs ont été examinés : 1) les rôles et responsabilités actuels et souhaités des principaux intervenants du Programme, soit Travail Canada, les syndicats, les employeurs et les employés; 2) le recensement des facteurs extérieurs touchant le marché du travail assujetti à la réglementation fédérale et les défis et les obstacles qui se poseront à Travail Canada dans ses efforts d'adaptation à un milieu en transformation; 3) la mesure dans laquelle les clients de Travail Canada perçoivent que les activités du Programme sont justes et équitables; et 4) le mélange et le niveau des activités et des ressources.

Globalement, les conclusions de l'étude ont confirmé la nécessité d'un programme fédéral des normes du travail fort et viable. En outre, les auteurs ont constaté d'une part que, dans certains domaines, il n'y avait pas de données claires sur l'appréciation par les clients de la qualité des services; et d'autre part que la collaboration et la consultation étaient essentielles, surtout en raison du fait qu'il s'agit de clients différents qui s'attendent à des combinaisons différentes d'orientation, d'application de la réglementation et de souplesse.

Recueillir et diffuser des données statistiques et des renseignements sur le travail : Cet objectif fait partie intégrante des responsabilités du Ministère depuis sa création en 1900. Il trouve son fondement dans la *Loi sur le ministère du Travail*. En vertu de cette loi, le Ministère doit colliger, analyser et publier sous une forme convenable des informations statistiques ou autres concernant les conditions de travail; il doit en outre faire enquête sur les questions industrielles importantes au sujet desquelles aucune information satisfaisante n'est disponible. Cet objectif contribue aussi directement à la réalisation des deux autres objectifs du Programme.

Toutes les activités du Programme contribuent à cet objectif en fournissant des renseignements pertinents directement liés à leurs responsabilités dans le cadre du Programme. Toutefois, le Bureau de renseignements sur le travail, les Communications, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine, la Direction de la sécurité et de la santé au travail et la Bibliothèque ministérielle assument aussi d'importantes responsabilités générales en vue de la réalisation de cet objectif. De même, la Direction de la gestion de l'information exerce une influence prépondérante sur l'efficacité et l'efficience des systèmes qui appuient la réalisation de cet objectif. La sous-activité « Relations extérieures » fournit elle aussi des renseignements sur le travail dans les contextes fédéral, fédéral-provincial et international.

L'efficacité du Programme relativement à cet objectif trouve son expression dans le volume des produits et services d'information assurés, de même que dans le volume de la demande extérieure pour ces mêmes produits et services. Le lecteur trouvera d'autres renseignements pertinents sur le rendement et la justification des ressources à la section II du Plan de dépenses, dans l'analyse consacrée à l'activité « Politiques et Communications » (pages 52 à 54).

De façon générale, susciter des rapports constructifs entre les syndicats, le patronat et le gouvernement : Cet objectif vient appuyer les politiques gouvernementales qui favorisent la collaboration entre les syndicats et le patronat ainsi qu'entre les syndicats et le gouvernement, afin de faciliter les processus d'analyse de la politique et de prise de décisions du secteur public. Le renforcement du rôle des syndicats dans ces processus est essentiel à l'établissement de rapports positifs et fructueux entre le mouvement syndical, le patronat et les pouvoirs publics, en particulier dans les secteurs de compétence fédérale.

Bien que toutes les activités et interventions du Programme appuient cet objectif, des responsabilités ministérielles particulières incombent à chacune des sous-activités de l'activité « Politiques et Communications » : « Gestion du Programme et Politiques » (liaison continue avec le Cabinet et l'appareil fédéral concernant des questions stratégiques qui influent sur le Programme du travail); « Relations extérieures » (consultations avec les clients principaux du

milieu des affaires et des syndicats, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et les principaux organismes internationaux du travail); « Rapprochement en milieu de travail » (administration du Programme de partenariat syndical-patronal); « Bureau de renseignements sur le travail » (renseignements sur la négociation collective); « Bureau de la main-d'oeuvre féminine » (recherche, élaboration et analyse de politique et renseignements sur des questions qui touchent particulièrement les femmes); et « Communications » (coordination des renseignements destinés au grand public).

Pour juger de l'efficacité du Programme dans ce domaine, il est tenu compte d'exemples précis de participation conjointe des grands partenaires économiques, et plus particulièrement le mouvement syndical, aux faits ou événements qui, à l'échelle nationale ou internationale, se sont avérés avantageux pour la société et l'économie canadiennes et plus particulièrement pour les travailleuses et travailleurs canadiens. À titre d'exemple, le secteur a facilité l'interaction entre le mouvement syndical et divers ministères du gouvernement fédéral sur des questions comme l'alphabétisation et le racisme. D'autres exemples sont cités dans la sous-section consacrée aux données sur le rendement et à la justification des ressources dans l'analyse de l'activité « Politiques et Communications », à partir de la page 54.

En décembre 1990 a été achevée une évaluation du Programme de formation syndicale (PFS) qui appuie cet objectif. Les questions examinées étaient les suivantes : le PFS contribue-t-il à l'amélioration du régime des relations industrielles au Canada? favorise-t-il la répartition équitable des fonds publics au chapitre de la formation en relations industrielles? est-il bien géré, conformément au mandat global de Travail Canada et par rapport à d'autres programmes de celui-ci? existe-t-il d'autres mesures administratives ou des solutions de rechange à l'exécution du programme susceptibles d'en améliorer le contrôle financier et de la qualité?

Les conclusions générales de l'étude étaient que le programme contribuait à l'amélioration du fonctionnement du régime canadien de relations industrielles et était administré de façon efficiente et conformément au mandat du Ministère. Les auteurs concluaient également que le PFS avait permis une répartition plus équitable des fonds publics aux fins de l'éducation en relations industrielles. Ils formulaient plusieurs recommandations concernant les aspects régionaux et pluriannuels du financement de l'élément des bourses individuelles de formation.

SECTION II
ANALYSE PAR ACTIVITÉ

A. Médiation et Conciliation

Objectif

Promouvoir et entretenir des relations de travail stables en participant en tant que tierce partie au règlement des différends dans les entreprises relevant de la compétence fédérale et en mettant en oeuvre de nouvelles stratégies, politiques et propositions législatives.

Description

L'activité « Médiation et Conciliation », qui relève du Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC), s'acquitte des responsabilités énoncées dans le Code canadien du travail relatives à la prestation de services de conciliation, de médiation et d'arbitrage pour le règlement des conflits dans le secteur privé de compétence fédérale; l'adoption de mesures préventives afin de maintenir des relations patronales-syndicales stables; et la prestation de services de spécialistes en relations industrielles pour l'élaboration et la mise en oeuvre des politiques et la formulation des lois.

Cette activité se divise en trois sous-activités : « Services de médiation et de conciliation », « Services d'arbitrage » et « Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration ».

Sommaire des ressources

L'activité « Médiation et Conciliation » compte pour environ 2 % de l'ensemble des dépenses du Programme en 1992-1993 et 7 % de la totalité des années-personnes.

Tableau 7 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1992-1993		Prévu 1991-1992		Réel 1990-1991	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Services de médiation et de conciliation	2 741	37	3 016	36	2 742	31
Services d'arbitrage	997	7	999	8	886	7
Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration	1 109	18	1 173	18	1 185	20
	4,847	62	5 188	62	4 813	58

Les dépenses de fonctionnement représentent 99,9 % des dépenses de 1992-1993.

Explication de la différence : L'augmentation des dépenses au cours de la période visée est principalement attribuable à la hausse radicale du nombre de nominations ministérielles effectuées aux termes des dispositions du *Code canadien du travail* (voir le tableau 11 à la page 35) sur le congédiement injuste. Le changement dans le nombre d'années-personnes témoigne d'une sous-utilisation en 1990-1991 principalement attribuable à la difficulté de combler des postes spécialisés. L'augmentation des dépenses en 1991-1992 au titre des Services de médiation et de conciliation est le résultat des travaux continus en 1991 de la commission de conciliation créée en 1990 pour régler le conflit à la Société canadienne des postes, ainsi que de la nomination de deux médiateurs-arbitres et d'un arbitre en application de la loi spéciale adoptée au sujet des conflits de travail qui sévissaient dans l'industrie céréalière et à la Société canadienne des postes.

Tableau 8 : Résultats financiers en 1990-1991

(en milliers de dollars)	1990-1991					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Services de médiation et de conciliation	2 742	31	2 821	35	(79)	(4)
Services d'arbitrage	886	7	808	8	78	(1)
Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration	1 185	20	1 174	19	11	1
	4 813	58	4 803	62	10	(4)

Explication de la différence : Les années-personnes réelles inutilisées par rapport au niveau du Budget des dépenses principal étaient attribuables à la difficulté de pourvoir à des postes spécialisés. Les fonds inutilisés des Services de médiation et de conciliation ont compensés pour la hausse des coûts relatifs aux congédiements injustes dans les Services d'arbitrage.

Données sur le rendement et justification des ressources

Services de médiation et de conciliation : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 2 741 000 $ et à 37 années-personnes, soit 57 % et 60 %, respectivement, des ressources consacrées à l'Activité.

Cette sous-activité a pour objectif d'assurer le règlement efficace des conflits de travail assujettis à la Partie I du *Code canadien du travail*. Elle englobe la nomination de conciliateurs, de médiateurs et de commissaires-conciliateurs, l'établissement de commissions de conciliation et de commissions d'enquête industrielle, ainsi que le traitement des demandes présentées au Ministre en vue d'obtenir l'autorisation de porter plainte concernant des présumées pratiques d'emploi injustes, y compris le manque de bonne foi dans les négociations collectives. Parmi les

autres services offerts, il y a la médiation préventive et un programme de « premier contact » à l'intention des parties qui en sont à leur première expérience de négociation collective dans la sphère de compétence fédérale.

La médiation des griefs est un service fourni actuellement par d'autres paliers de gouvernement. Elle est conçue pour aider les parties à résoudre leurs griefs avant le recours officiel à un arbitre, grâce à l'aide d'un tiers. Tout au long de l'exercice 1990-1991, les discussions se sont poursuivies avec la clientèle du SFMC au sujet de l'élaboration et de la diffusion d'un programme de médiation des griefs. Trois agents de conciliation ont été formés à l'automne de 1991, ce qui devrait permettre d'offrir de façon plus systématique à la clientèle des services de médiation des griefs à partir de l'exercice 1992-1993.

Afin de créer une tribune indépendante au sein de laquelle les représentants des syndicats et des employeurs assujettis à la compétence fédérale pourraient se réunir pour discuter de questions de relations industrielles d'intérêt mutuel, la première conférence de relations industrielles du SFMC s'est tenue au printemps de 1991. Environ 200 personnes y ont assisté et y ont discuté surtout des relations industrielles dans un contexte en évolution et de la médiation des griefs. La prochaine conférence est prévue pour le printemps de 1992.

Charge de travail : Le tableau 9 de la page 33 montre le nombre de cas possibles et réels d'interventions de médiation et de conciliation au cours des trois derniers exercices, de même que les prévisions pour 1991-1992 et 1992-1993 à ce chapitre. La charge de travail possible de médiation et de conciliation comprend les renouvellements de conventions collectives venant à expiration, la réouverture de conventions en vigueur, ainsi que la négociation des premières conventions de syndicats nouvellement accrédités par le Conseil canadien des relations du travail (CCRT). La charge réelle se compose de conflits à propos desquels le ministre du Travail a reçu une «notification de différend» conformément à la Partie I du *Code canadien du travail*, et qui supposent la nomination d'un conciliateur.

Au cours de l'exercice 1990-1991, la charge de travail est restée passablement élevée, avec 331 conflits. En octobre 1991, elle s'établissait à peu près au même niveau que l'année précédente, mais on s'attendait à ce qu'elle augmente au cours de la seconde moitié de l'exercice puisqu'un grand nombre de conventions collectives doivent expirer au cours de cette période. En 1990-1991, 45 % des règlements sont intervenus à la suite de négociations directes (c'est-à-dire sans aide d'un tiers), comparativement à 40 % en 1989-1990. Toutefois, les différends continuent d'être de plus en plus complexes, d'où les périodes de négociation plus longues.

Efficacité : L'efficacité de la sous-activité « Services de médiation et de conciliation » se mesure d'abord par le nombre de cas réglés sans arrêt de travail. Comme le montre le tableau 10 de la page 33, malgré la diversité des facteurs externes qui ont influé sur la négociation collective dans les secteurs de compétence fédérale, la sous-activité a systématiquement atteint un taux de règlement de l'ordre de 90 %. Ainsi, en 1990-1991, le taux de règlement était de 93 %. Des règlements déterminants sont intervenus au cours de l'exercice

Tableau 9 : Négociations collectives effectuées en vertu du Code canadien du travail et nombre de cas étudiés par le Service fédéral de médiation et de conciliation

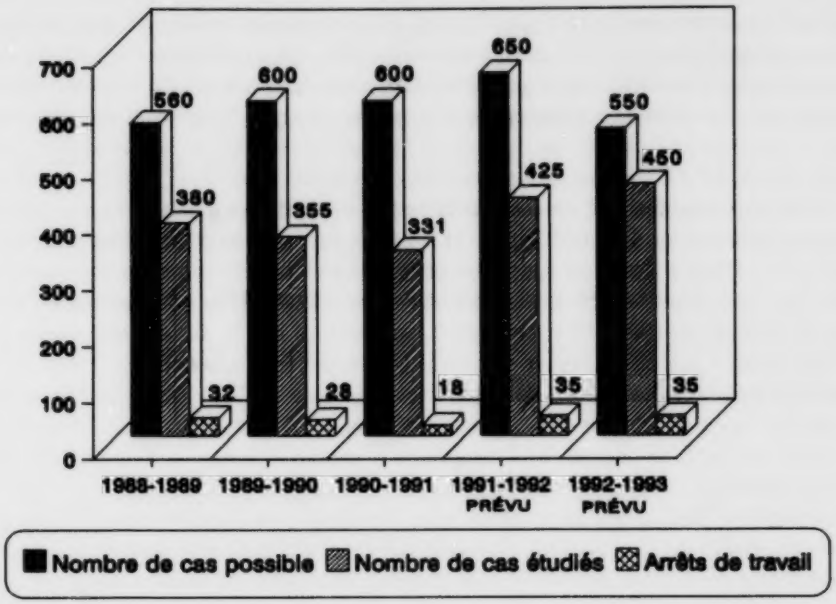
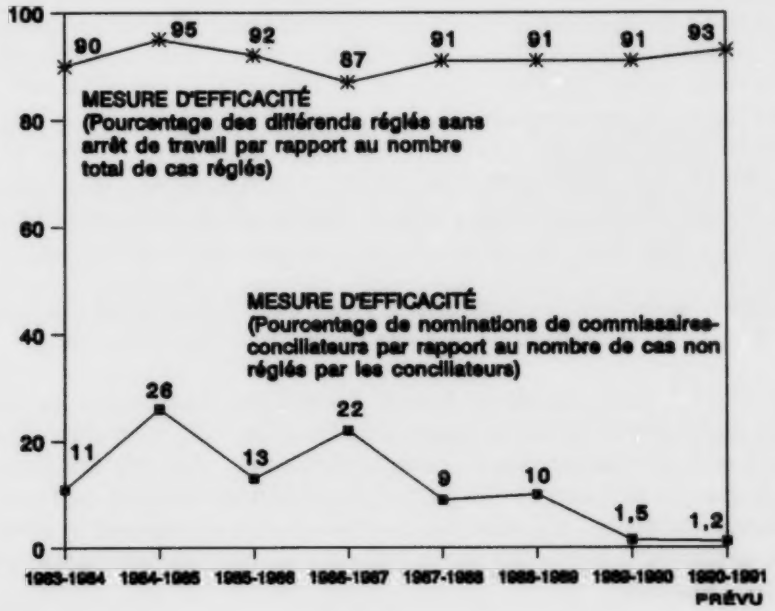


Tableau 10 : Mesure d'efficacité - Services de médiation et conciliation



dans les secteurs du transport aérien, des communications, de la manutention des grains, du débardage, du transport maritime et du camionnage.

En 1990-1991, 18 différends ont occasionné des arrêts de travail, contre 28 en 1989-1990. Ces arrêts de travail ont représenté une perte de 79 083 jours de travail, soit une baisse de 44 % par rapport à l'exercice précédent. Au cours de l'exercice 1991-1992, le nombre de jours perdus pour la même raison devrait être plus élevé en raison d'un nombre réduit de cas survenus durant la première moitié de l'exercice et mettant en cause des groupes relativement importants d'employés.

Comme le montre le tableau 10, le nombre de nominations de commissaires-conciliateurs (experts en relations industrielles de l'extérieur de la fonction publique engagés à la journée) aux termes de la Partie I du Code a décru au cours des années suite à la détermination du Ministère de recourir davantage aux conciliateurs et aux médiateurs de l'État. Une seule commission de conciliation a été constituée en 1990-1991, ce chiffre représentant 1,2 % des cas non réglés par les agents de conciliation. Appelée à régler le conflit à la Société canadienne des postes, cette commission a terminé ses travaux et publié son rapport au cours de l'été de 1991. Le fait qu'une seule commission de conciliation ait été nommée témoigne de façon non équivoque de l'engagement continu du SFMC à l'égard de la promotion d'un cadre de négociation responsable. Le succès de cette politique, selon laquelle les parties doivent jouer pleinement leur rôle en recherchant activement les compromis nécessaires à un règlement, est d'autant plus éclatant que le nombre d'arrêts de travail est demeuré relativement stable et que le taux de succès de la sous-activité a continué d'être de l'ordre des 90 % en moyenne. Au cours du présent exercice, plus précisément en date de novembre 1991, il n'y a eu qu'un seul médiateur extérieur nommé après une conciliation aux termes de la Partie I du Code, dans le cas du conflit à la Société canadienne des postes.

Toutefois, au cours des huit premiers mois de 1991-1992, un certain nombre de secteurs névralgiques pour l'économie nationale étaient en négociation, et la complexité des questions s'est traduite par une demande accrue pour les ressources de l'Activité. Malgré les efforts de conciliation et de médiation, les parties ont été incapables d'arriver à des règlements, et des arrêts de travail sont survenus dans l'industrie céréalière et à la Société des postes. Au cours de l'été et de l'automne de 1991, le Parlement a adopté trois lois spéciales en application desquelles deux médiateurs-arbitres ont déjà été nommés et un troisième le sera avant la fin de l'exercice 1991-1992.

Services d'arbitrage : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 997 000 $ et à 7 années-personnes, soit 20 % et 11 %, respectivement, des ressources consacrées à l'Activité.

Cette sous-activité a pour objectif de fournir l'aide d'une tierce partie en matière d'arbitrage en vertu des parties I and III du *Code canadien du travail*. Elle s'occupe de la nomination d'arbitres et de la mise sur pied de conseils d'arbitrage. Elle voit également à la nomination d'arbitres chargés de statuer sur les plaintes de congédiement injuste ou d'examiner des cas de licenciements collectifs. En outre, les Services d'arbitrage publient la *Revue des services d'arbitrage* et tiennent à jour le Répertoire national des sentences arbitrales et l'Index des sentences arbitrales fédérales.

Charge de travail : La partie I du *Code canadien du travail* précise que tous les conflits découlant de l'interprétation ou de l'administration d'une convention collective (conflits relatifs aux « droits ») doivent être réglés sans arrêt de travail. Les demandes présentées au ministre du Travail en vue de la nomination d'arbitres pour régler les conflits doivent émaner directement des parties. En vertu de la partie III du Code, les demandes d'arbitrage des plaintes de présumé congédiement injuste sont présentées aux bureaux régionaux (voir tableau 23 à la page 47), puis transmises aux Services d'arbitrage lorsque la médiation au niveau régional a échoué. Par conséquent, seuls les cas présentés au Ministre par les Services d'arbitrage sont pris en compte dans la détermination de la charge de travail. En 1990-1991, on a vu une augmentation de 76 % du nombre de demandes de nominations d'arbitres par rapport à l'exercice financier précédent. Le tableau 11 donne une indication de la charge de travail de la sous-activité pour plusieurs années.

Tableau 11 : Charge de travail des Services d'arbitrage

	Partie I			Partie III
	Demandes	Cas réglés[1 & 2]	Arbitres nommés[2]	Arbitres nommés
1988-1989	134	110	137	145
1989-1990	101	40	69	127
1990-1991	120	43	68	224
1991-1992[3]	130	43	68	260
1992-1993[3]	130	43	68	280

[1] Litiges réglés avant la nomination d'un arbitre.

[2] Les « cas réglés » et les « arbitres nommés » concernent autant les demandes reçues pendant l'exercice financier en cours que celles reportées des années précédentes.

[3] Prévu.

Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 1 109 000 $ et à 18 années-personnes, soit 23 % et 29 %, respectivement, des ressources consacrées à l'Activité. Les données correspondantes pour 1991-1992 et 1990-1991 sont également présentées dans le tableau 12 à la page suivante. Les ressources allouées à cette sous-activité sont fonction des demandes d'intervention d'une tierce partie tel qu'expliqué aux deux sous-activités précédentes, de même que des demandes de services spécialisés et de renseignements émanant de sources diverses.

Tableau 12 : Pourcentage des ressources consacrées à la sous-activité « Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration » par rapport au total des ressources de l'activité

	Budget des dépenses 1992-1993	Prévu 1991-1992	Réel 1990-1991
Dépenses (en milliers de dollars)	1 109 (23 %)	1 173 (23 %)	1 185 (25 %)
Années-personnes	18 (29 %)	18 (29 %)	20 (34 %)

Cette sous-activité a pour objectif d'effectuer des recherches, de donner des conseils et de formuler des propositions en matière de politique ainsi que de gérer les programmes et les ressources. Elle comprend la recherche et l'analyse des problèmes de relations industrielles, l'élaboration de politiques et de mesures législatives, la prestation de soutien et de conseils techniques aux tierces parties nommées et à la haute direction, et la gestion efficace, efficiente et économique des ressources du Programme.

Cette sous-activité permet également l'examen des propositions législatives émanant d'autres ministères et susceptibles d'avoir une incidence sur les relations de travail, afin que l'on puisse s'assurer que les aspects relatifs aux relations industrielles ont bien été pris en considération. Dans ce contexte, des consultations globales se tiennent depuis mars 1990 avec le ministère des Communications à propos de la *Loi sur le statut de l'artiste*, dont est actuellement saisi le Parlement.

Afin de promouvoir la stabilité des relations industrielles dans l'industrie du débardage, le Parlement a adopté, au cours de l'automne 1991, des modifications à la Partie I du *Code canadien du travail*. Ces modifications permettaient de corriger certaines lacunes rédactionnelles qui interdisaient l'application souhaitée des dispositions relatives à l'accréditation régionale figurant à l'article 34, lequel porte sur le débardage.

Conformément aux objectifs du Ministère, qui consistent à favoriser une plus grande stabilité dans les relations syndicales-patronales et l'établissement d'initiatives conjointes des employeurs et des syndicats, le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) a assigné un de ses employés à titre de directeur exécutif du Conseil des affaires maritimes (CAM). Celui-ci est un organisme établi conjointement par les armateurs et les syndicats des gens de mer de l'industrie du transport des Grands Lacs pour régler certains problèmes de ressources humaines auxquels fait face l'industrie.

Au Ministère, le travail se poursuit en vue de la conversion du Système des dossiers de médiation et d'arbitrage (SDMA) à la nouvelle technologie des systèmes d'information du Ministère. En effet, celle-ci permet une meilleure jonction avec d'autres systèmes gouvernementaux. Il est prévu que la conversion sera terminée à la fin de l'exercice 1991-1992. De nouvelles améliorations seront apportées au système en 1992-1993.

B. Opérations du travail

Objectifs

Promouvoir le respect de la législation fédérale du travail dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail, des normes du travail et de la parité salariale, et obtenir ce respect de la part des clients, et également amener les travailleurs, les syndicats et les employeurs à accepter leurs responsabilités respectives devant la loi; protéger et conserver la vie et la propriété, protéger la situation financière de l'État et minimiser les risques d'incendie, et enfin favoriser les relations d'emploi constructives en milieu de travail.

Description

L'activité « Opérations du travail » comprend les opérations des bureaux régionaux et de l'administration centrale dans les domaines suivants : l'élaboration et l'exécution des programmes prévus par la loi ayant pour objet d'assurer un milieu de travail sûr et salubre et des conditions d'emploi équitables; la prestation de services de protection-incendie dans tous les immeubles appartenant au gouvernement du Canada ou sous son contrôle et dans les principaux immeubles publics des réserves indiennes; la promotion et la mise en oeuvre d'activités non régies par la loi visant à l'établissement de relations d'emploi constructives en milieu de travail et à une meilleure sensibilisation de la population active aux affaires syndicales et socio-économiques.

L'activité « Opérations du travail » se divise en cinq sous-activités aux fins des responsabilités de gestion : « Sécurité et Santé au travail », « Normes du travail et parité salariale », « Relations d'emploi », « Services de protection-incendie » et « Gestion et Soutien des programmes ».

Sommaire des ressources

L'activité « Opérations du travail » compte pour environ 18 % de l'ensemble des dépenses du Programme en 1992-1993 et 53 % des années-personnes.

Tableau 13 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1992-1993		Prévu 1991-1992		Réel 1990-1991	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Sécurité et Santé au travail	11 848	176	11 455	173	11 904	167
Normes du travail et parité salariale	7 738	126	7 361	124	7 683	122
Relations d'emploi	8 024	13	8 267	17	9 171	19
Services de protection-incendie	4 978	77	6 284	86	2 976	48
Gestion et Soutien des programmes	8 453	108	7 770	100	8 454	108
	41 041	500	41 137	500	40 188	464

Les dépenses de fonctionnement représentent 81,2 % des dépenses de 1992-1993 et les subventions et contributions, 17,8 %.

Explication de la différence : L'augmentation des crédits et des années-personnes au cours de la période est attribuable aux services techniques de protection-incendie et d'inspection dans les réserves indiennes. En ce qui concerne les sous-activités individuelles, le niveau réduit du financement des Relations d'emploi est principalement attribuable aux réductions budgétaires de 1991 touchant le programme de contributions à l'égard de l'éducation syndicale. Les niveaux accrus des années-personnes à la Sécurité et à la Santé au travail et aux Normes du travail sont liés à une sous-utilisation en 1991-1992 et en 1990-1991 attribuable à une réaffectation en vue de répondre à d'autres priorités temporaires du Programme. Les niveaux de 1992-1993 traduisent les besoins au titre du Programme. L'augmentation du financement des Normes du travail découle de la proclamation prévue pour septembre 1992 des modifications à la Partie III du *Code canadien du travail*, ainsi que des modifications corrélatives apportées aux règlements, aux modalités d'application et aux systèmes.

Tableau 14 : Résultats financiers en 1990-1991

(en milliers de dollars)	1990-1991					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Sécurité et Santé au travail	11 904	167	11 892	185	12	(18)
Normes du travail et parité salariale	7 683	122	7 233	126	450	(4)
Relations d'emploi	9 171	19	8 789	13	382	6
Services de protection-incendie	2 976	48	2 728	40	248	8
Gestion et Soutien des programmes	8 454	108	7 765	97	689	11
	40 188	464	38 407	461	1 781	3

Explication de la différence : La différence globale entre les dépenses réelles et celles qui étaient prévues dans le Budget des dépenses principal en 1990-1991 est principalement attribuable à l'accroissement des coûts en traitements et en avantages sociaux nécessaires au rattrapage salarial, et au dépôt d'un Budget des dépenses supplémentaire pour les services techniques de protection contre les incendies et d'inspection dans les réserves indiennes. Les années-personnes inutilisées pour la Sécurité et la Santé au travail et pour les Normes du travail ont été affectées aux besoins additionnels des autres sous-activités découlant de postes tels que l'automatisation des systèmes dans les districts, dans les régions et à l'administration centrale.

Données sur le rendement et justification des ressources

Sécurité et Santé au travail : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 11 848 000 $ et à 176 années-personnes, soit 29 % et 35 %, respectivement, des ressources consacrées à l'Activité.

Cette sous-activité englobe les opérations destinées à promouvoir et assurer le respect des dispositions de la Partie II du *Code canadien du travail* et de son règlement d'application visant à empêcher les accidents et les blessures. Ces opérations consistent à examiner les règlements, les politiques et les marches à suivre, à inspecter les lieux de travail, à répondre aux plaintes, à enquêter sur les accidents, à effectuer des enquêtes techniques, à aider les comités de sécurité et de santé et les représentants, à faire des vérifications de la sécurité, à exercer des contrôles et à mener des activités de promotion et d'information. La sous-activité comprend également les opérations ministérielles se rattachant au Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) et à la *Loi sur la santé des non-fumeurs*.

En mars 1991 s'est tenue à Hamilton une conférence nationale sur la sécurité et la santé au travail dans les années 1990, dont l'objet était de permettre l'échange de vues sur l'avenir de la sécurité et la santé en milieu de travail. Cette conférence a porté principalement sur les principales questions en matière de sécurité et de santé au travail qui se poseront d'ici les 20 prochaines années. Elle a attiré des décideurs du milieu des affaires, des syndicats, des administrations publiques et des universités. Des conférenciers éminents du Canada, des États-Unis, de l'Europe et du Japon y ont pris la parole.

Pour que la législation fédérale demeure toujours actuelle, l'examen technique du *Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail (RCHST)*, entrepris en 1986-1987, se poursuit par l'entremise d'un comité de consultation tripartite formé de représentants des syndicats, du gouvernement et de l'industrie. Jusqu'ici, huit parties du règlement ont été examinées ou sont en train de l'être. Les nouvelles dispositions sur les niveaux acoustiques sont entrées en vigueur le 10 juillet 1991. L'examen de celles portant sur les substances dangereuses, la sécurité des bâtiments et la manutention des matériaux se poursuit actuellement; celui des dispositions sur la sécurité des employés d'exploitation des secteurs aérien, ferroviaire et maritime est prévu pour la présente année budgétaire.

En outre, grâce à la participation des organismes de personnes handicapées, des employeurs et des syndicats, Travail Canada réexaminera la Partie II du *Code canadien du travail* et les règlements d'application qui en découlent, afin de déterminer dans quelle mesure les deux créent des obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées et accidentées du travail, puis proposera, le cas échéant, des changements à l'un ou à l'autre.

Le gouvernement a désigné la biotechnologie comme une des trois technologies stratégiques censées jouer un rôle majeur dans l'avenir économique du Canada. Les procédés biotechnologiques sont utilisés depuis des siècles dans les brasseries, les pâtisseries, etc., mais ce n'est qu'au cours de la dernière décennie que les techniques de manipulation génétique ont été perfectionnées et utilisées à des fins commerciales pour produire des micro-organismes destinés à des applications particulières. Les principales applications se retrouvent dans les secteurs de

la pharmacie, des forêts, de l'agriculture et des mines. A titre d'exemples, citons la production d'insuline, d'enzymes et de protéines pour la transformation des aliments, et la mise au point de trousses de diagnostic permettant de déceler la présence d'anticorps (comme ceux du virus du SIDA). L'ensemble des recettes attribuables à la biotechnologie atteindra 180 milliards de dollars d'ici 1996, dont 3,3 milliards au Canada.

Travail Canada a créé un comité directeur multidisciplinaire composé de représentants des administrations fédérale et provinciales, de l'industrie, des syndicats et des universités qui sera chargé de se pencher sur les questions se rapportant à la sécurité et à la santé au travail dans ce secteur. Une des premières tâches du comité a été d'organiser, en mars 1991, le Symposium sur la sécurité et la santé au travail dans le secteur de la biotechnologie. Plus de 130 personnes représentant tous les niveaux d'intervention au Canada, aux États-Unis et en Europe y ont participé. Le comité analysera les comptes rendus des diverses discussions qui y ont eu lieu afin de déterminer son orientation future. Ses activités sont financées par Travail Canada grâce à des crédits fournis par le Fonds stratégique pour la biotechnologie administré par Industrie, Sciences et Technologie Canada.

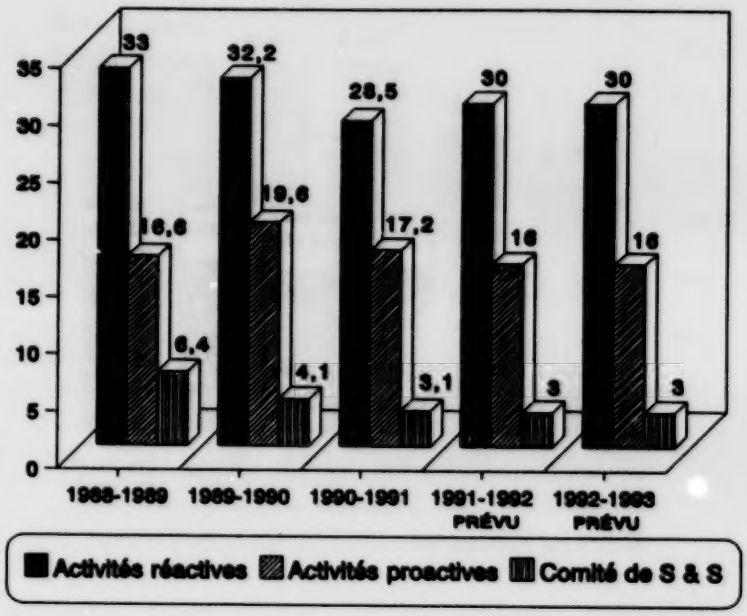
Dans le cadre de la Stratégie nationale antidrogue, Travail Canada et Santé et Bien-être social Canada ont tenu des consultations avec des représentants des syndicats et du patronat à propos des programmes d'aide aux employés (PAE). A la suite de ces consultations qui ont eu lieu au printemps de 1990, il a été recommandé que Travail Canada établisse un programme d'activités de promotion, d'éducation et d'animation au travail en vue de faciliter l'exécution d'initiatives PAE privées dans les entreprises du secteur privé assujetties à la réglementation fédérale. La question est à l'étude.

Cette sous-activité comprend également la poursuite de la participation à la bonification du Système [canadien] d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail. On utilisera les tribunes internationales et les négociations sur le libre-échange nord-américain afin d'obtenir un financement à l'égard de l'harmonisation des systèmes d'information sur les dangers que présentent les produits chimiques.

Indicateurs de la charge de travail : Les indicateurs de la charge de travail de la sous-activité « Sécurité et Santé au travail » s'expriment en pourcentage du temps consacré aux activités réactives et proactives ainsi qu'aux activités concernant les comités de sécurité et de santé (voir le tableau 15 à la page 41).

Les activités réactives portent sur le traitement des plaintes formulées en vertu de la Partie II, les refus de travailler et les enquêtes sur les accidents. Quant aux activités proactives, elles se rapportent à la promotion des programmes, aux services d'orientation, aux inspections planifiées et aux vérifications de sécurité prévues par la Partie II. Les activités concernant les comités de sécurité et de santé consistent à fournir des services d'aide et d'orientation lorsqu'il s'agit d'établir et de maintenir les comités et les représentants de la sécurité et de la santé comme le prévoit le Code.

Tableau 15 : Pourcentage du temps consacré à chaque type d'activité en vertu de la Partie II du Code canadien du travail



Indicateurs de rendement : Les indicateurs de rendement pour cette sous-activité se trouvent dans les domaines suivants : les activités relatives aux inspections et celles relatives aux plaintes. Dans les deux cas, le total des activités est comparé au nombre des cas de non-conformité où des infractions à la Partie II du *Code canadien du travail* on été constatées (voir les tableaux 16 et 17 à la page 42). D'autres indicateurs, tels que les taux de blessure, sont utilisés pour la planification des interventions et l'attribution des ressources (voir les tableaux 18 et 19 à la page 43).

Inspections : Le Ministère utilise les inspections prévues en vertu de la Partie II pour établir le profil de conformité de l'employeur et veiller à ce que les dangers et les infractions au Code soient détectés et corrigés. Le nombre total de ces inspections a augmenté au cours des dernières années, étant donné qu'une partie des ressources consacrées à l'établissement de comités de sécurité et de santé depuis 1986-1987 (moment où ces comités sont devenus obligatoires) ont été réaffectées à des activités proactives. En ce qui concerne ces comités, le Ministère adopte de plus en plus un rôle de suivi. Des guides d'inspection élaborés au cours de la dernière année serviront durant la présente année et seront évalués dans l'année du budget.

Plaintes : Le nombre total de plaintes a augmenté au cours des dernières années, principalement à cause de la sensibilisation accrue des employés aux questions de sécurité et de santé au travail.

Tableau 16 : Inspections effectuées en vertu de la Partie II du Code canadien du travail - Cas de non-conformité

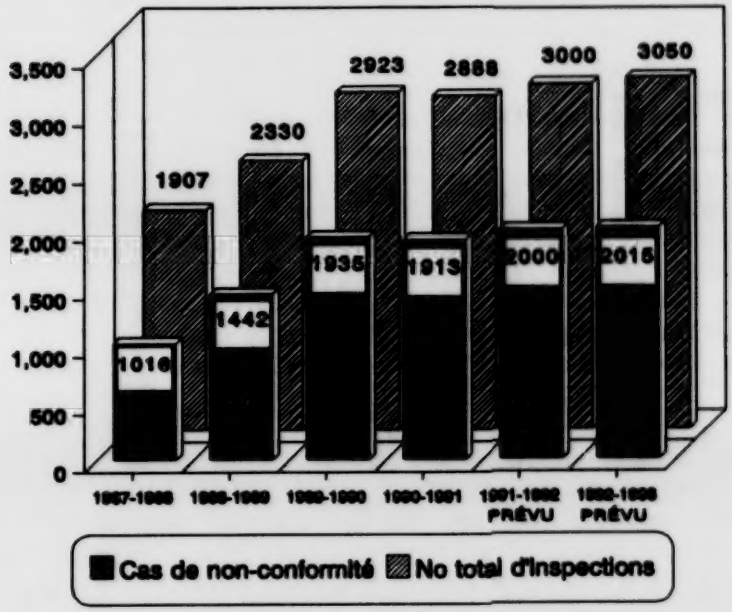


Tableau 17 : Plaintes déposées en vertu de la Partie II du Code canadien du travail - Cas de non-conformité

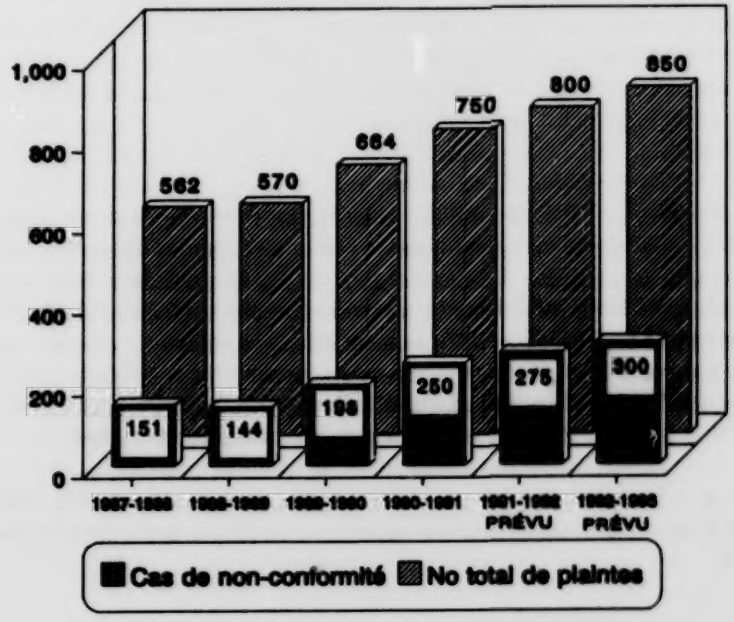


Tableau 18 : Taux de mortalité dans l'industrie canadienne - 1981 à 1989
(Décès par 100 000 travailleurs)

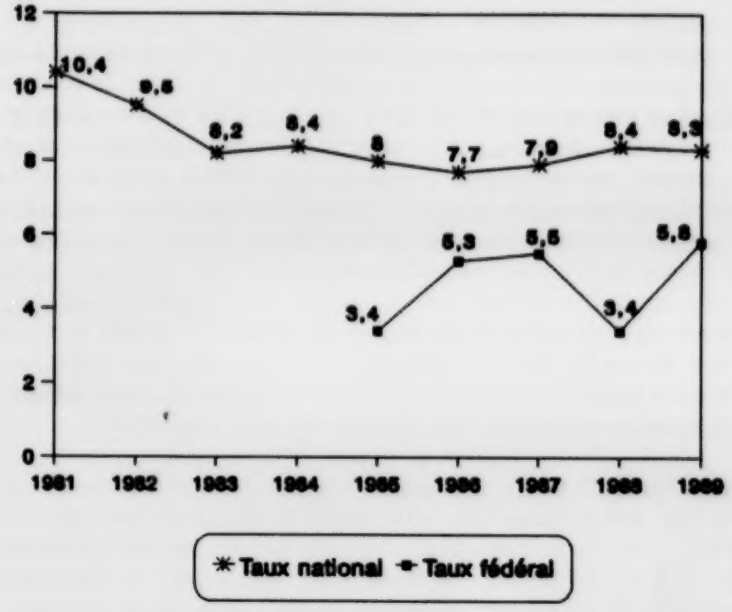
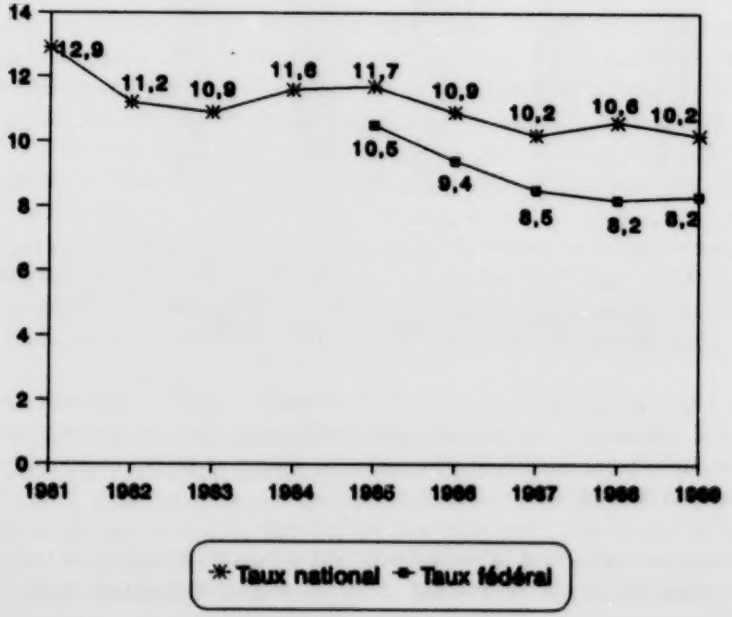


Tableau 19 : Accidents du travail au Canada - 1981 à 1989
(Blessures par 100 travailleurs)



Normes du travail et parité salariale : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 7 738 000 $ et à 126 années-personnes, soit 19 % et 25 %, respectivement, des ressources consacrées à l'Activité.

Les objectifs visés par cette sous-activité sont d'établir et de protéger le droit des employés d'obtenir des conditions de travail justes et équitables. Il s'agit de promouvoir et d'obtenir le respect des dispositions de la Partie III du *Code canadien du travail*, de la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail* et de leurs règlements d'application et enfin, de promouvoir la parité salariale. Les applications comprennent la révision et l'élaboration de lois, de politiques et de modalités d'application, la tenue d'inspections, l'exécution d'enquêtes sur des plaintes et sur des congédiements injustes, et enfin la tenue d'activités de promotion et d'information.

Des modifications au *Règlement du Canada sur les normes du travail* sont entrées en vigueur le jour de la Fête du travail, soit le 2 septembre 1991. Les nouvelles dispositions visent l'indemnité de présence, la tenue de dossiers et l'affichage d'exigences réglementaires. Les annexes concernant les établissements industriels ont également été actualisées.

La révision de la Partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail) se poursuit avec la participation des représentants des employeurs et des employés assujettis à la réglementation fédérale. Les premières phases portent sur le système administratif de récupération salariale, les compensations et les retenues sur les salaires, la responsabilité des administrateurs, l'harmonisation des congés parentaux avec les modifications apportées à la *Loi sur l'assurance-chômage*, la réaffectation découlant d'un congé de maternité, la protection du revenu et de l'emploi des travailleurs accidentés, les permis ministériels et les relations entre la Partie III et les conventions collectives.

Cette sous-activité a également pour objet d'élaborer et de mettre en oeuvre un programme d'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur visant à éliminer la discrimination salariale fondée sur le sexe dans les établissements de compétence fédérale. Au cours des premières étapes du programme, on a insisté davantage sur les activités d'éducation et sur le suivi des progrès réalisés par les employeurs dans la mise en oeuvre de la loi. Depuis 1986, plus de 850 des plus grands employeurs assujettis à la compétence fédérale ont été visités, et la majorité d'entre eux (plus de 72 %) ont pris les mesures nécessaires pour se conformer à la loi. Le Ministère surveillera leurs progrès jusqu'à la mise en oeuvre complète du programme. Les premières inspections de conformité ont eu lieu en 1990-1991. Trois ont été réalisées et les cas de discrimination salariale apparente basée sur le sexe ont été soumis à la Commission des droits de la personne pour enquête et règlement. Trois autres inspections sont en cours.

Le Ministère a appuyé activement les initiatives en matière de parité salariale dans toute l'industrie. Grâce à ces initiatives, cinq associations d'employeurs dans des secteurs tels que le camionnage, les communications, la câblodistribution et le transport aérien aident plus de 350 employeurs à se conformer à la législation fédérale.

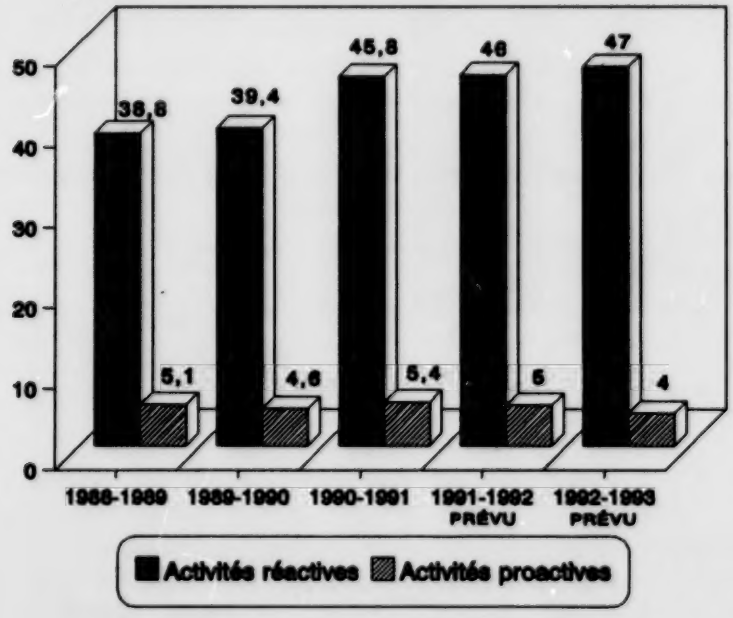
Le Ministère favorise également la participation des syndicats à la mise en oeuvre de la parité salariale et a organisé des visites des bureaux nationaux de plusieurs grands syndicats ayant

des unités de négociation assujetties à la compétence fédérale, afin de les renseigner et de les orienter sur la façon dont ils peuvent jouer un rôle dans la concrétisation de la parité salariale.

Le Ministère a continué de produire des documents d'information et d'organiser des colloques à l'appui des éléments d'éducation et de suivi du programme.

Indicateurs de la charge de travail : Les indicateurs de la charge de travail de la sous-activité « Normes du travail et parité salariale » s'expriment en pourcentage du temps total consacré aux activités réactives et proactives (voir le tableau 20 ci-dessous). Les activités réactives portent sur le traitement des plaintes déposées en vertu des dispositions de la partie III du Code qui ont trait aux congédiements injustes et aux plaintes concernant les salaires. Quant aux activités proactives, elles se rapportent à la promotion des programmes, aux services-conseils, aux inspections planifiées, aux enquêtes sur les salaires et aux activités relatives à la parité salariale.

Tableau 20 : Pourcentage de temps consacré par type d'activités, en vertu de la Partie III du Code canadien du travail et de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail



Indicateurs de rendement : Les indicateurs de rendement de la sous-activité « Normes du travail et parité salariale » se trouvent dans les domaines suivants : les activités relatives aux **inspections** et celles relatives aux **plaintes**. Dans les deux cas, le total des activités est comparé au nombre des cas de non-conformité où des infractions à la partie III du Code canadien du travail ont été constatées (voir les tableaux 21 et 22 à la page 46). Le total des plaintes de **congédiement injuste** est aussi comparé au nombre de cas réglés par les agent(e)s des affaires du travail (AAT), les autres cas étant renvoyés à l'arbitrage (voir le tableau 23 à la page 47).

Tableau 21 : Inspections effectuées en vertu de la Partie III du Code canadien du travail - Cas de non-conformité

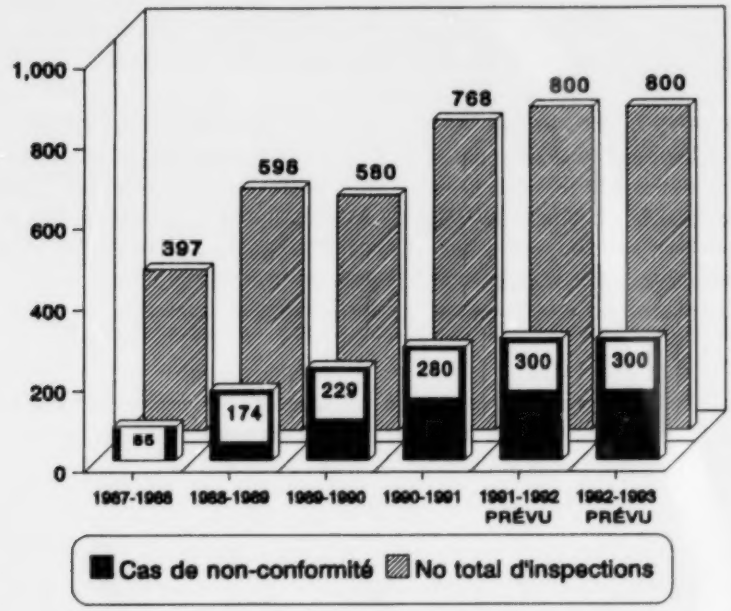
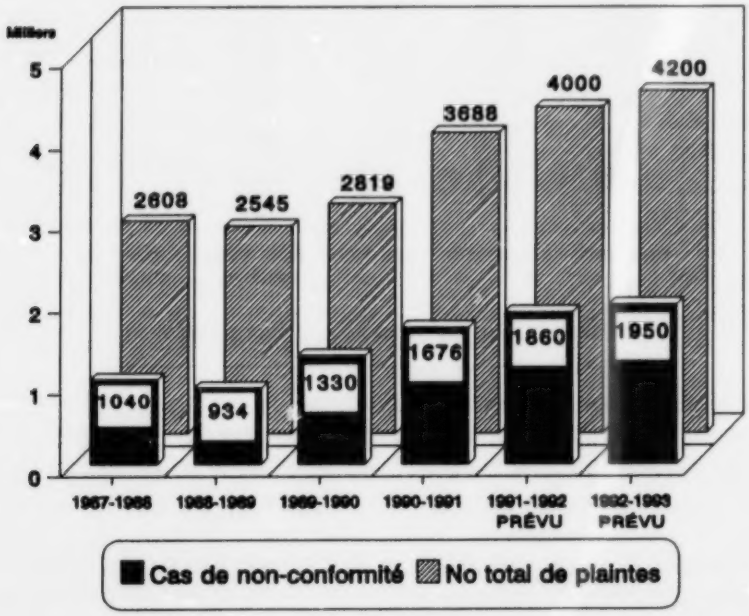


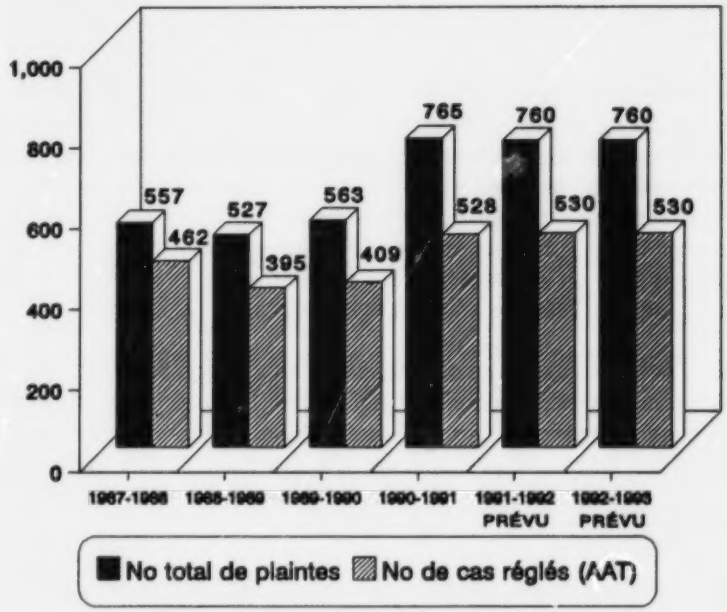
Tableau 22 : Plaintes déposées en vertu de la Partie III du Code canadien du travail - Cas de non-conformité



Le pourcentage des cas de congédiement injuste réglés par les AAT est un indicateur de leur efficacité à traiter tant avec les employeurs qu'avec les employé(e)s. En moyenne, un taux de réussite de l'ordre de 73 % a été maintenu.

La disposition de la partie III du Code canadien du travail relative au congédiement injuste a été adoptée en 1978 en vue d'améliorer la sécurité d'emploi des travailleurs et travailleuses non syndiqués. Cette mesure vise à offrir aux plaignant(e)s éventuel(le)s un moyen peu coûteux et rapide de régler leurs plaintes. Cette disposition confère à l'agent(e) des affaires du travail (AAT) la responsabilité de tenter de résoudre le différend. Dans la plupart des cas où l'intervention de l'AAT ne permet pas de régler le différend, le Ministre nomme un arbitre qui trouve un règlement au différend (voir le tableau 11, à la page 35).

Tableau 23 : Cas de congédiement injuste réglés par les agents et agentes des affaires du travail (AAT)



Relations en matière d'emploi : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 8 024 000 $ et à 13 années-personnes, soit 19 % et 3 %, respectivement, des ressources consacrées à l'Activité.

La sous-activité a pour fonction de favoriser des rapports placés sous le signe de la responsabilité et de la collaboration entre les employeurs et les employé(e)s, et de mieux informer la main-d'oeuvre sur les affaires syndicales et les questions socio-économiques. Les activités comprennent le Programme de formation syndicale, qui aide financièrement les syndicats à former leurs membres, et d'autres activités liées à la promotion des programmes de Travail Canada dans les régions.

Dans le cadre de cette sous-activité, le Ministère organise des initiatives de rapprochement dans les régions qui le sensibilisent aux préoccupations de sa clientèle et qui lui permettent d'établir et d'entretenir des relations avec les syndicats et le patronat et de favoriser la coopération entre employeurs et employé(e)s dans le milieu du travail. De l'enveloppe budgétaire totale de cette sous-activité pour l'exercice 1992-1993, la somme de 7 235 000 $ doit aller aux contributions versées, au titre du Programme de formation syndicale, au Congrès du travail du Canada (CTC), à de grandes centrales syndicales non affiliées au CTC, à d'autres syndicats non affiliés, et au Centre d'éducation syndicale de la région de l'Atlantique. Les bénéficiaires de ces contributions doivent présenter un rapport annuel complet sur l'utilisation faite des crédits reçus. (Pour un état ventilé des contributions faites au titre de la formation syndicale, voir les quatre premiers articles de la section « Contributions » au tableau 43, à la page 78.

Services de protection-incendie : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 4 978 000 $ et à 77 années-personnes, soit 12 % et 15 %, respectivement, des ressources consacrées à l'Activité.

Cette sous-activité comprend les opérations destinées à promouvoir la conformité volontaire aux normes de sécurité-incendie par la prestation de services de protection contre les incendies et notamment par les examens de plans et de devis d'immeubles, par des inspections et des enquêtes relatives aux incendies et par la fourniture de services d'éducation et d'orientation. Ces services, qui s'ajoutent aux activités réglementaires de Travail Canada prévues par le *Code canadien du travail* et en sont complémentaires, sont fournis aux ministères et organismes fédéraux ainsi qu'aux organisations amérindiennes, en vertu d'un protocole d'entente conclu avec le Conseil du Trésor et d'une récente cession de responsabilités par le MAINC.

Au cours de la seconde partie de 1990-1991, on a obtenu des ressources supplémentaires pour offrir des services d'inspection et techniques dans les principaux immeubles des réserves indiennes. Un certain nombre de postes ont été comblés, et les services étaient disponibles au début de 1991-1992. Au cours de l'exercice actuel et pour la plus grande partie de l'année budgétaire, on établira des contacts avec les bandes indiennes pour les informer du genre de services que le Ministère est en mesure de leur offrir.

En 1990-1991, un certain nombre d'incendies majeurs ont fait l'objet d'une enquête : celui du quai de Kitsilano à Vancouver (perte de 7 millions de dollars); celui du quai dit «Miner's Bay Wharf», en Colombie-Britannique (perte de 150 000 $); celui du *NGCC Edward Cornwallis* (perte de 225 000 $); enfin, celui de l'installation radar de Transports Canada à Gloucester (perte de 175 000 $).

Indicateurs de la charge de travail : Les indicateurs de la charge de travail de la sous-activité s'expriment en fonction des services de protection-incendie et des services techniques; ils sont recueillis depuis 1989-1990.

Tableau 24 : Charge de travail - Services de protection-incendie

	1992-1993*	1991-1992*	1990-1991	1989-1990
Services techniques de protection-incendie				
Examen de plans	1 800	1 700	1 635	1 491
Inspections de chantiers	360	350	322	319
Vérifications techniques	60	50	45	40
Conseils aux clients	2 400	2 400	2 265	1 710
Services de protection-incendie				
Inspections de prévention	660	650	550	522
Visites de vérification	75	75	40	25
Enquêtes sur les incendies	35	35	35	39
Renseignements aux clients	100	100	70	60
Aide aux organisations de lutte contre les incendies	80	110	40	10
Examens des plans de sécurité contre les incendies	50	50	25	7

* Prévision

Gestion et Soutien des programmes : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 8 453 000 $ et à 108 années-personnes, soit 21 % et 22 %, respectivement, des ressources totales consacrées à l'activité « Opérations du travail ». Les chiffres correspondants pour 1991-1992 et 1990-1991 figurent également au tableau 25. L'affectation des ressources à cette sous-activité dépend largement de la charge de travail dans les autres sous-activités.

Tableau 25 : Pourcentage des ressources consacrées à la sous-activité « Gestion et Soutien des programmes » par rapport au total des ressources de l'activité

	Budget des dépenses 1992-1993	Prévu 1991-1992	Réel 1990-1991
Dépenses (en milliers de dollars)	8 453 (21 %)	7 770 (19 %)	8 454 (21 %)
Années-personnes	108 (22 %)	100 (20 %)	108 (23 %)

Cette sous-activité s'occupe à l'Administration centrale et dans les régions de la prestation de services de soutien administratif, d'élaboration de politiques et de gestion des différents programmes et ressources de l'activité afin d'accroître la productivité et d'améliorer les services

à la clientèle de façon rentable et efficace. La sous-activité est responsable de l'élaboration, de la mise en oeuvre et de la surveillance des systèmes automatisés du Programme qui appuient l'activité, de même que de l'élaboration et de l'exécution des programmes nationaux de formation des agents des affaires du travail.

Le module national du Système d'information sur les opérations du travail (SIOT) a été achevé et installé à l'administration centrale au début de 1991-1992. Le système est maintenant pleinement opérationnel à tous les niveaux : district, région et bureau central.

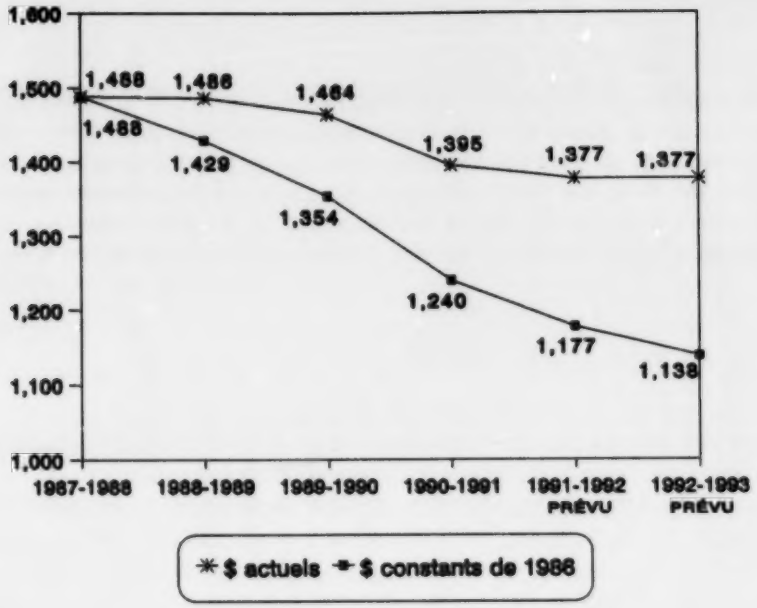
Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail a produit à l'intention de Travail Canada un disque laser comprenant les Parties II et III du *Code canadien du travail*, leurs règlements d'application, ainsi que les politiques et modalités d'application et les précédents juridiques se rapportant aux relations de travail. Le disque a été mis à la disposition de tous les districts, de façon que les agents des affaires du travail y aient facilement accès, et sera mis à jour tous les ans.

Un certain nombre de séances de formation de base ont été tenues à l'intention des nouveaux agents sur le terrain. En outre, des séances de formation spécialisée ont été offertes à des agents des affaires du travail dans des domaines comme les niveaux acoustiques, afin de les informer des changements apportés à la réglementation. Le programme de formation élémentaire des agents des affaires du travail concernant la Partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail) sera modifié conformément aux modifications apportées à la loi et aux règlements d'application.

Indicateurs de rendement : Les indicateurs de rendement pour cette sous-activité se trouvent dans les domaines suivants : le coût par jour sur le terrain et les besoins de formation des agents des affaires du travail (AAT). On calcule le coût par jour sur le terrain (voir tableau 26 à la page 51) en divisant le budget total de fonctionnement de l'activité « Opérations du travail » (comprenant les salaires, dépenses de fonctionnement et de capital, mais excluant les contributions) par le nombre total de jours-inspecteurs enregistrés sur le terrain chaque année.

Depuis 1987, le coût par jour sur le terrain a diminué, en raison de l'affectation d'années-personnes supplémentaires aux inspections, alors que les budgets de fonctionnement sont restés relativement stables. Le nombre annuel de jours d'inspection enregistré au cours de la période a augmenté, passant de 18 000 en 1987-1988 à 24 750 en 1990-1991. Il a été possible de consacrer davantage de ressources humaines aux activités d'inspection grâce à l'obtention d'un nombre supplémentaire d'années-personnes à ce chapitre (sécurité et santé et protection-incendie) et grâce à d'autres mesures comme la suppression de certains paliers de gestion et à l'amélioration de la productivité, ce qui a permis une utilisation plus efficiente des ressources. Voici certaines des initiatives qui ont été mises en oeuvre pour améliorer le rendement et la productivité des agents sur le terrain : rationalisation du programme de formation obligatoire, installation d'un système informatisé de suivi des tâches et de mise à jour des données sur les clients, production de lignes directrices et de modalités de fonctionnement, et fourniture d'un accès direct aux banques de données techniques du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail.

Tableau 26: Coût par jour sur le terrain



C. Politiques et Communications

Objectif

Orienter et diriger les politiques du Programme du travail; favoriser une meilleure communication et une meilleure entente entre le grand public, les syndicats, les employeurs et les gouvernements, et favoriser la représentation de leurs intérêts respectifs dans les organismes sectoriels, nationaux, fédéraux-provinciaux et internationaux; fournir des analyses, des recherches et des renseignements sur les questions ouvrières; promouvoir l'égalité des femmes dans la population active; et enfin promouvoir les approches novatrices à l'égard des questions qui intéressent les travailleurs handicapés.

Description

L'activité « Politiques et Communications » comprend : la gestion générale et l'orientation des politiques du Programme du Travail; l'analyse et l'élaboration de politiques sur le travail en rapport avec les grandes questions économiques et sociales; le maintien de bons rapports de travail avec les autres ministères fédéraux, les associations d'employeurs et d'employé(e)s, les provinces et les territoires, et les organismes internationaux du travail; la prestation de conseils en matière de politique, de recherches et de renseignements visant à promouvoir l'égalité des femmes dans la population active; la communication et l'analyse de données statistiques et de renseignements sur le travail, particulièrement en vue de faciliter le processus de la négociation collective; la facilitation de consultations et d'activités connexes en vue d'encourager le mouvement syndical à participer au processus de formulation des politiques; l'appui à des initiatives destinées à promouvoir la productivité et l'innovation au travail, l'amélioration des relations syndicales-patronales, et une sensibilisation accrue aux problèmes de travail touchant les personnes handicapées; et enfin, la diffusion des programmes, des politiques des lois et des services du Ministère.

Cette activité se divise en six sous-activités : « Gestion du Programme et Politiques », « Relations extérieures », « Bureau de la main-d'oeuvre féminine », « Bureau de renseignements sur le travail », « Rapprochement en milieu de travail » et « Communications ».

Sommaire des ressources

L'activité « Politiques et Communications » compte pour environ 6 % de l'ensemble des dépenses du Programme en 1992-1993 et 16 % des années-personnes.

Tableau 27 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1992-1993		Prévu 1991-1992		Réel 1990-1991	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Gestion du Programme et Politiques	3 500	51	3 507	51	4 203	57
Relations extérieures	1 572	18	1 505	18	1 882	20
Bureau de la main-d'oeuvre féminine	1 214	13	1 289	13	1 239	11
Bureau de renseignements sur le travail	3 280	50	3 248	50	3 507	51
Rapprochement en milieu de travail	2 497	9	2 526	8	2 636	9
Communications	1 695	17	1 781	18	2 014	18
	13 758	158	13 856	158	15 481	166

Les dépenses de fonctionnement représentent 85,6 % des dépenses de 1992-1993 et les subventions et contributions, 14,2 %.

Explication de la différence : La diminution nette des dépenses au cours de la période est principalement attribuable aux paiements de rattrapage salarial versés en 1990-1991, à l'arrivée à terme des ressources accordées au Bureau de renseignements sur le travail pour l'élaboration et la mise en oeuvre de systèmes et de produits destinés à améliorer l'accès à l'information sur les conventions collectives, ainsi qu'aux réductions budgétaires de 1991. La diminution des années-personnes est attribuable à une surutilisation en 1990-1991, en raison de la charge de travail.

Tableau 28 : Résultats financiers en 1990-1991

(en milliers de dollars)	1990-1991					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Gestion du Programme et Politiques	4 203	57	3 453	51	750	6
Relations extérieures	1 882	20	1 546	18	336	2
Bureau de la main-d'oeuvre féminine	1 239	11	1 257	14	(18)	(3)
Bureau de renseignements sur le travail	3 507	51	3 662	50	(155)	1
Rapprochement en milieu de travail	2 636	9	2 625	7	11	2
Communications	2 014	18	1 934	18	80	-
	15 481	166	14 477	158	1 004	8

Explication de la différence : La différence entre les dépenses réelles et celles qui étaient prévues dans le Budget des dépenses principal de 1990-1991 est surtout attribuable aux coûts salariaux supplémentaires découlant des paiements de rattrapage salarial et à la majoration des

coûts d'immobilisation entraînée par la mise sur pied de la base de données accessible en direct sur les conventions collectives du Bureau de renseignements sur le travail, compensée par les excédents dans d'autres postes de fonctionnement qui ont servi à d'autres priorités ministérielles. La surutilisation des années-personnes est principalement attribuable aux besoins créés par la charge de travail.

Données sur le rendement et justification des ressources

Gestion du Programme et Politiques : Les besoins pour cette activité s'élèvent à 3 500 000 $ et à 51 années-personnes, soit 26% et 32%, respectivement, des ressources consacrées à l'Activité.

Cette sous-activité s'occupe de la gestion générale du Programme; participe à l'élaboration et à la coordination de politiques propices à l'instauration de relations de travail constructives; analyse et formule des politiques ouvrières sur les questions économiques et sociales; assure l'orientation stratégique du Programme.

En 1992-1993, les bureaux du Ministre et du Sous-ministre (qui relèvent de cette sous-activité) assureront la gestion générale du Programme, plus particulièrement en ce qui a trait à son orientation stratégique. Le secteur des Politiques recueillera des renseignements qu'il utilisera aux fins de la recherche et de l'analyse sur les grandes orientations, éléments essentiels du mandat de Travail Canada. Ce secteur assurera également la pleine participation du Ministère aux consultations interministérielles sur l'élaboration d'initiatives stratégiques pour l'administration fédérale, en ce qui concerne par exemple la productivité et la capacité de concurrence, le commerce international, la coopération syndicats-employeurs et la protection de l'environnement.

Relations extérieures : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 1 572 000 $ et à 18 années-personnes, soit 11 % et 11 %, respectivement, des ressources consacrées à l'Activité.

Cette sous-activité assure la liaison et la consultation avec d'autres ministères fédéraux, les provinces et territoires et les organismes internationaux du travail; facilite les consultations et les activités connexes entre les gouvernements et les syndicats afin d'améliorer le climat des relations de travail; encourage les syndicats à participer au processus de prise de décisions; favorise les activités conjointes patronales-syndicales; et fournit des analyses et des renseignements aux syndicats, aux entreprises ainsi qu'aux gouvernements provinciaux et territoriaux sur les nouvelles politiques et lois dans le domaine du travail au Canada afin de faciliter l'amélioration du climat dans le monde du travail.

Cette sous-activité comprend trois sections: la Direction des consultations à la clientèle, le Bureau des affaires internationales et la Direction des relations fédérales-provinciales.

La Direction des consultations à la clientèle est chargée d'encourager la communication active entre Travail Canada et le mouvement syndical et les organisations patronales. Elle doit également favoriser et faciliter la mise sur pied d'activités conjointes patronales-syndicales,

comme celles du Conseil sectoriel de formation de l'industrie de l'électricité et de l'électronique, du Conseil de l'industrie des produits forestiers de l'Ouest et du Conseil d'amélioration de la compétence des travailleurs de l'industrie de la construction de la Colombie-Britannique, et a participé à des activités visant à favoriser la compréhension et les communications entre les syndicats, les entreprises et le gouvernement. En 1992-1993, elle continuera de faciliter, à l'échelle du secteur d'activité et du lieu de travail, la mise en place de projets de coopération patronale-syndicale.

Le Bureau des affaires internationales assure la gestion de la participation canadienne à l'Organisation internationale du travail (OIT), coordonne la participation de Travail Canada à d'autres activités internationales dans le domaine du travail et enfin, surveille les tendances et les faits nouveaux qui marquent les affaires internationales du travail. En outre, il fait la promotion et la coordination des visites au Canada de délégations de hauts fonctionnaires étrangers désireux de mieux connaître les divers aspects des lois et des pratiques canadiennes dans le domaine du travail.

La collaboration fédérale-provinciale-territoriale est favorisée par la tenue de réunions des ministres et des fonctionnaires responsables du travail dans les diverses administrations. Au printemps de 1992, pour la première fois en presque cinq ans, les ministres du Travail se réuniront pour discuter de sujets de préoccupation nationaux. La réunion sera présidée conjointement par les ministres fédéral et ontarien du travail et fournira l'occasion de se pencher sur des questions telles que la coopération syndicale-patronale et la possibilité d'une plus grande harmonisation des lois sur la santé et la sécurité au travail et des autres lois du travail. En outre, les sous-ministres du Travail et les dirigeants des organismes de sécurité et de santé au travail continuent de se réunir deux fois l'an pour tenter de résoudre des problèmes d'intérêt mutuel. En 1991-1992, les recherches sur plusieurs projets auxquels participent les administrations fédérale, provinciales et territoriales se sont poursuivies : parmi les sujets traités, citons les lois du travail applicables au secteur agricole, la possibilité d'élaborer des normes uniformes en matière de sécurité et de santé au travail, et enfin les dispositions sur les congés et leurs répercussions sur les responsabilités familiales.

En 1990-1991, la Direction des relations fédérales-provinciales a répondu à environ 800 demandes de renseignements concernant la législation du travail, demandes émanant principalement de Travail Canada, d'autres ministères fédéraux, de ministères provinciaux du Travail, et du monde des affaires et des syndicats. Elle a également poursuivi l'exécution du programme de recouvrement des coûts pour un certain nombre de ses publications, à savoir *La législation en matière de relations industrielles au Canada* et *La législation en matière de normes d'emploi au Canada*, ainsi que le périodique bimensuel *Législation du travail : nouveautés*.

Bureau de la main-d'oeuvre féminine : Les besoins pour cette activité s'élèvent à 1 214 000 $ et à 13 années-personnes, soit 9 % et 8 %, respectivement, des ressources consacrées à l'Activité.

Cette sous-activité réalise des recherches, des analyses et des études, dont elle diffuse les résultats, sur les questions ouvrières qui touchent les femmes, y compris les tendances statistiques et les changements et comparaisons en matière de législation; tient un centre de documentation sur les questions du travail concernant les femmes à l'intention des chercheurs, des universitaires,

des étudiants et d'autres personnes intéressées; administre un programme de subventions et de contributions visant à faciliter les projets et les activités qui portent ou qui influent sur les problèmes des femmes au travail.

Les grandes priorités sur les plans des activités et de la recherche en 1992-1993 témoignent de la réponse du Ministère à la nécessité de tenir compte de la présence accrue des femmes dans la population active (voir le tableau 6 à la page 24), en particulier des points de vue des conditions de travail et de la nécessité d'établir un équilibre entre le travail et les responsabilités familiales. Les initiatives actuelles du Bureau portent sur quatre grands domaines : a) le travail et la famille (élément essentiel de la stratégie gouvernementale visant l'égalité économique des femmes), b) les femmes dans les occupations non traditionnelles, c) la situation des travailleuses âgées, y compris la description des pratiques d'emploi et des attitudes à leur égard, et enfin d) les questions relatives à la santé et à la sécurité du travail pour les travailleuses. Le Bureau continuera d'examiner et d'évaluer les conventions et les instruments internationaux portant sur les droits de la personne, et en particulier ceux qui visent à améliorer la situation des femmes au sein de la population active.

L'exercice 1992-1993 marquera le début d'une série de colloques syndicaux-patronaux sur des sujets tels que les femmes dans les occupations «non traditionnelles» et le harcèlement sexuel. Les publications projetées porteront sur la législation touchant les femmes au travail, ainsi que sur la situation des travailleuses âgées et sur la politique et le programme qui constitueront la réponse des employeurs aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales, et plus particulièrement ceux qui font partie de familles dont les deux parents travaillent à l'extérieur du foyer. Le Bureau continuera d'administrer le Programme de subventions en mémoire de Marion V. Royce, doté d'un budget de 25 000 $, ainsi que le Fonds pour la promotion de l'égalité en milieu de travail, d'une valeur de 75 000 $, qui permet de financer des initiatives en vue de l'intégration des responsabilités professionnelles et familiales, notamment certains projets mis sur pied par des intervenants du marché du travail.

Les activités du Bureau en matière d'information consistent notamment à répondre aux demandes de publications, d'emprunts d'enregistrements vidéo et de participation à des activités. En 1990-1991, le Centre de référence du Bureau a répondu à quelque 1 620 demandes de renseignements et pris les dispositions nécessaires pour environ 740 prêts de publications.

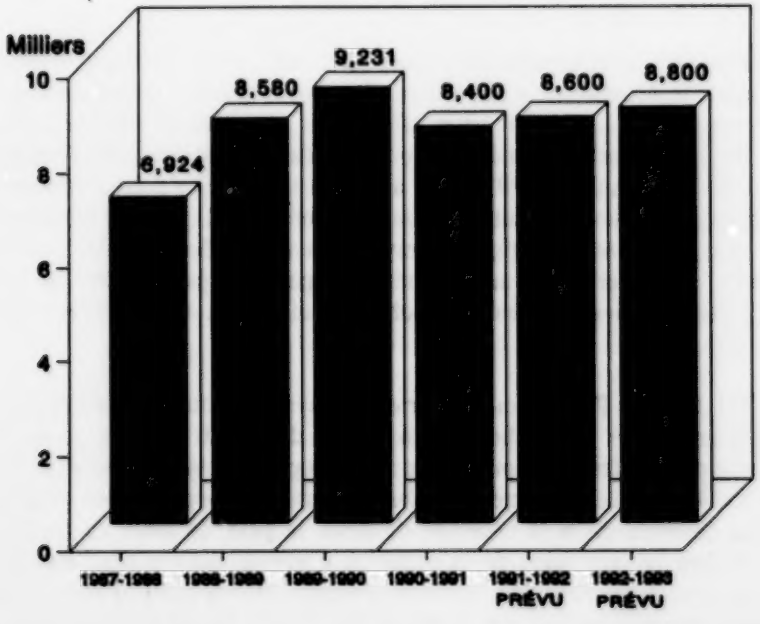
Bureau de renseignements sur le travail : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 3 280 000 $ et à 50 années-personnes, soit 24 % et 32 %, respectivement, des ressources consacrées à l'Activité.

Cette sous-activité est la source centrale de renseignements de Travail Canada sur la négotiation collective et les activités connexes. Le rôle du Bureau consiste à fournir des données précises et à jour sur les règlements salariaux, les clauses contractuelles, les organisations de travailleurs et travailleuses, les arrêts de travail et toute une gamme d'autres sujets. Ses principaux clients sont les négociateurs des employeurs et des syndicats ainsi que d'autres personnes qui s'occupent des relations patronales-syndicales. Établi sous sa forme actuelle en 1986, le BRT continue d'être largement utilisé par les syndicats, les chefs d'entreprises et d'autres praticiens dans le domaine des relations industrielles.

À partir d'une base de données couvrant plus de 9 000 conventions collectives, le Bureau produit toute une gamme de publications et offre un service d'appel direct aux négociateurs patronaux et syndicaux qui se préparent en vue des négociations. En outre, il procède à des examens détaillés des faits nouveaux concernant les aspects non salariaux des négociations collectives, tels que la sous-traitance, l'indexation des pensions et la sécurité d'emploi.

Le service aux clients, qui consiste à répondre aux demandes de renseignements, continue de fonctionner à pleine capacité, comme en 1990, et environ 8 600 demandes sont traitées annuellement (voir le tableau 29 ci-après). Ce chiffre est nettement plus élevé qu'en 1986, lorsque la réorganisation qui a donné lieu à la création du Bureau a pris fin.

Tableau 29 : Bureau de renseignements sur le travail - Nombre de demandes d'information



En 1991, le Bureau a lancé un nouveau produit financé selon le système de recouvrement des coûts, le mensuel intitulé ***Bulletin des règlements salariaux***, qui donne aux milieux financiers et de relations industrielles de précieux renseignements à jour sur les grands règlements salariaux. Il sera suivi en 1992 par deux autres produits financés selon le même principe et offrant un accès rapide à l'information sur les plus récents événements marquants de la négociation collective. Les clients pourront consulter directement une base de données de résumés des règlements négociés et choisir l'information dont ils ont besoin. Le Bureau offrira également un service d'abonnements à des rapports personnalisés et envoyés par télécopieur sur les règlements intervenus.

Des prix ont été fixés pour les principales publications régulières du Bureau, la *Revue de la négociation collective* (mensuelle), les *Grands règlements salariaux* (trimestrielle) et le *Répertoire des organisations de travailleurs et travailleuses au Canada* (annuelle) lesquelles sont maintenant vendues par Approvisionnements et Services Canada.

Rapprochement en milieu de travail : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 2 497 000 $ et à 9 années-personnes, soit 18 % et 6 %, respectivement, des ressources consacrées a l'Activité.

La Direction du rapprochement en milieu de travail continue de valoriser l'innovation au travail, la collaboration patronale-syndicale et la participation des syndicats aux grands débats publics. En outre, elle gérera le nouveau Fonds des travailleurs et travailleuses handicapé(e)s en fonction de l'objectif de promotion de lieux de travail plus humains et plus accessibles pour les personnes handicapées. Ce nouveau programme de contributions, lancé en 1991-1992, permettra de distribuer sur cinq ans 1,8 million de dollars à l'égard de projets financés conjointement et favorisera l'échange d'affectations de personnel entre les syndicats, les organismes patronaux-syndicaux et les organisations de personnes handicapées.

En 1990-1991, cette sous-activité intervenait dans l'administration de trois programmes de contributions : le Programme d'affectation d'employés (PAE), qui a encouragé et facilité la dotation en personnel pour 14 nouvelles affectations temporaires entre la fonction publique fédérale et des organisations syndicales ou patronales-syndicales; le Programme sur les répercussions de la technologie (PRT), qui a permis de soutenir financièrement 12 nouveaux projets pratiques et axés sur les résultats, faisant la promotion d'une mise en oeuvre efficiente et équitable du changement technologique au travail; et enfin, le Fonds d'aide pour les affaires du travail (FAAT), qui a permis de subventionner en partie la participation de syndicats à des questions et à des initiatives d'orientation publique qui se sont matérialisées sous forme de 13 nouveaux projets.

En 1991-1992, le Programme de partenariat syndical-patronal a été approuvé et unifiait les trois programmes de rapprochement en milieu de travail susmentionnés. Ce nouveau programme vise principalement la promotion de la coopération syndicale-patronale et l'adoption de solutions novatrices aux problèmes du travail; il sera plus simple et plus souple, permettra de sensibiliser les intervenants à la nécessité de doter le pays de lieux de travail novateurs et coopératifs, et fera la promotion de la diffusion à grande échelle des résultats pratiques et concrets des projets. Il permettra d'accorder une aide financière aux syndicats et aux organismes patronaux-syndicaux qui créeront des coentreprises dans le but de promouvoir la productivité,

l'innovation et la coopération au travail. En outre, il permettra de subventionner les affectations temporaires de cadres supérieurs, par exemple les échanges entre les syndicats et l'administration fédérale ou des associations commerciales provinciales ou nationales. Il permettra enfin de soutenir financièrement les affectations de personnel provenant des syndicats, de l'administration fédérale et des associations commerciales à des organismes patronaux-syndicaux.

Communications : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 1 695 000 $ et 17 années-personnes, soit 12 % et 11 %, respectivement, des ressources consacrées à l'Activité.

Cette sous-activité englobe les conseils au Ministre et à la direction du Ministère, les recherches et les analyses de communication, les plans de communication stratégiques et opérationnels et la coordination de programmes de communication généraux destinés à atteindre les publics cibles du Ministère, de même que la prestation de services de soutien spécialisés et techniques dans le domaine des communications pour toutes les activités du Programme.

En 1992-1993, la Direction générale continuera de rechercher la possibilité de permettre à la clientèle de Travail Canada de mieux comprendre les objectifs et les programmes du Ministère. Cela consistera notamment en la mise en oeuvre complète d'un processus déjà établi d'élaboration de stratégies de communication.

La sous-activité continuera de fournir un service d'analyse du milieu public grâce à l'expansion de ses fonctions d'analyse de l'opinion des médias et du public. On élaborera des moyens permettant de bonifier les communications internes, et on évaluera les services et produits en matière de communications externes et internes en vue de les améliorer s'il y a lieu.

D. Adaptation des travailleurs âgés

Objectif

Contribuer à l'adaptation des travailleurs et travailleuses âgés touchés par des licenciements permanents importants.

Description

Cette activité comprend l'octroi d'un soutien prolongé du revenu aux travailleurs et travailleuses âgés qui ont perdu leur emploi en raison de licenciements permanents importants et qui n'ont pu trouver un autre emploi avant que prennent fin leurs prestations d'assurance-chômage.

Cette activité comprend les deux sous-activités suivantes : « Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) » et « Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs (PAT) ».

Sommaires des ressources

L'activité « Adaptation des travailleurs âgés » compte pour environ 47 % de l'ensemble des dépenses du Programme en 1992-1993 et 13 % des années-personnes.

Tableau 30 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1992-1993		Prévu 1991-1992		Réel 1990-1991	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA)	50 603	29	50 568	29	51 682	24
Programme d'adaptation pour les travailleurs (PAT)	60 400	-	75 100	-	87 254	-
	111 003	29	125 668	29	138 936	24

Les prestations prévues par la Loi au titre de l'adaptation des travailleurs représentent 54,4% des dépenses de 1992-1993 et les contributions du PATA, 41,8 %.

Explication de la différence : L'augmentation du nombre d'années-personnes au cours de la période traduit une sous-utilisation budgétaire dans l'année de mise en oeuvre du Programme d'adaptation des travailleurs âgés (1990-1991). La diminution des dépenses est principalement

attribuable à une baisse de 26,9 millions de dollars dans les paiements en vertu de la *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs* parce qu'un certain nombre de bénéficiaires perdaient leur droit aux prestations, ayant atteint l'âge de 65 ans.

Tableau 31 : Résultats financiers en 1990-1991

(en milliers de dollars)	1990-1991					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA)	51 682	24	50 568	29	1 114	(5)
Programme d'adaptation pour les travailleurs (PAT)	87 254	-	80 100	-	7 154	-
	138 936	24	130 668	29	**8 268**	(5)

Explication de la différence : La différence entre les dépenses réelles et celles qui étaient prévues dans le Budget des dépenses principal pour 1990-1991 est principalement attribuable à l'augmentation de 7,2 millions de dollars au titre des prestations d'adaptation pour les travailleurs payées en vertu de la loi, ainsi qu'au report des fonds de contributions destinés à financer le Programme d'adaptation des travailleurs âgés, afin d'éliminer l'arriéré des demandes. Les années-personnes non utilisées s'expliquent par des retards de dotation de postes durant la mise en oeuvre du PATA.

Données sur le rendement et justification des ressources

Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 50 603 000 $ et à 29 années-personnes, soit 46 % et 100 %, respectivement, des ressources consacrées à l'Activité.

Cette sous-activité permet de gérer et de surveiller le PATA et d'administrer de façon générale l'activité « Adaptation des travailleurs âgés ».

L'objectif de PATA est de fournir, par l'entremise d'ententes à frais partagés avec les provinces, une assistance-revenu aux travailleurs et travailleuses âgés (entre 55 et 64 ans) victimes de licenciements collectifs permanents qui sont admissibles à l'aide du PATA. L'admissibilité au PATA est établie en deux étapes : premièrement, des comités fédéraux-provinciaux analysent les licenciements afin de vérifier s'ils répondent aux critères du Programme; les comités présentent ensuite un rapport aux ministres fédéral et provincial responsables qui, après consultation de leurs collègues du Cabinet, déterminent l'admissibilité des licenciements; deuxièmement, on évalue l'admissibilité de chaque travailleur ou travailleuse visé(e) par les licenciements désignés en vertu du Programme. Des rentes sont alors achetées, pour les

travailleurs et travailleuses admissibles, à des établissements financiers du secteur privé choisis dans le cadre d'un processus d'appel d'offres.

Cette sous-activité permet de répondre aux demandes de prestations, d'analyser les licenciements, d'évaluer l'admissibilité des travailleurs, d'exécuter le processus contractuel et de surveiller l'administration des prestations.

Le niveau de la demande d'aide en application du PATA dépend de nombreux facteurs externes, comme le taux de croissance de l'économie canadienne, le taux d'adaptation sectorielle devant les nouveaux défis qui se présentent en ce qui concerne tant l'automatisation que l'évolution des marchés, les possibilités de réemploi pour les travailleurs âgés, le niveau de compétence des travailleurs âgés déplacés, les possibilités de recyclage et d'autres facteurs qui échappent au contrôle de l'État.

L'administration fédérale, avec la collaboration des provinces, continuera à évaluer l'efficience du Programme, afin de s'assurer que ses ressources limitées sont employées à venir en aide aux travailleurs âgés licenciés qui en ont le plus besoin. Le Ministère est également en train d'entreprendre, toujours avec la collaboration des provinces, un examen du PATA en vue d'analyser les critères de désignation des licenciements et d'admissibilité des travailleurs, la structure des prestations et les besoins financiers.

Entre le 1er avril 1990 et le 30 septembre 1991, le Programme a permis de certifier l'admissibilité de 174 licenciements au Québec, en Ontario, au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, en Colombie-Britannique et en Saskatchewan. Grâce à cette mesure, 1 913 travailleurs âgés ont obtenu leur certification d'admissibilité à des prestations. Pour financer ces prestations, le Programme a contribué à la concrétisation d'un projet fédéral-provincial d'achat de rentes à un coût total de 59 millions de dollars pour l'administration fédérale, en sus des 25 millions fournis par les provinces. Enfin, une entente cadre PATA a été signée avec le Yukon.

Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs (PAT) : Les besoins pour cette activité s'élèvent à 60 400 000 $, soit 54 % des ressources consacrées a l'Activité.

Cette sous-activité permet d'accorder des prestations à des travailleurs licenciés dans les industries du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage désignées à l'échelle nationale, et dans 23 secteurs industriels à désignation régionale, conformément à la *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs* et dans le cadre du PAAIM (Programme d'aide à l'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre) ou du PMAAIM (Programme modifié d'aide à l'adaptation de l'industrie et de la main d'oeuvre). Aucune nouvelle désignation nationale ou régionale n'a été faite aux termes de la LPAT depuis février 1987.

En 1990-1991, les prestations versées ont totalisé 87,3 millions de dollars et devraient atteindre 75,1 millions en 1991-1992 et 60,4 millions en 1992-1993. A la fin de 1990-1991, on comptait 5 062 prestataires. Le nombre de ceux-ci diminuera au fur et à mesure qu'ils atteindront l'âge limite de 65 ans, étant donné qu'il n'y a plus de nouvelle désignation aux termes de la LPAT.

E. Indemnisation des accidentés

Objectif

Indemniser les employé(e)s fédéraux et les marins marchands qui ont été victimes d'un accident au travail et juger du bien-fondé des demandes d'indemnité formulées par les détenu(e)s de pénitenciers fédéraux.

Description

L'activité « Indemnisation des accidentés » comprend le versement d'indemnités aux employés fédéraux ou aux personnes à leur charge pour les accidents subis en cours d'emploi et le paiement aux commissions provinciales des accidents du travail des frais relatifs au traitement des demandes d'indemnité présentées par les employé(e)s fédéraux aux termes de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État; le versement d'indemnités supplémentaires à certaines veuves de marins marchands; l'arbitrage des demandes d'indemnité présentées par les détenu(e)s victimes d'accidents dans les pénitenciers fédéraux et enfin, l'administration du Régime de prestations du revenu versées aux survivants des employés de la Fonction publique tués dans l'exercice de leurs fonctions.

L'activité « Indemnisation des accidentés » comporte trois sous-activités : « Indemnisation des agents de l'État », « Indemnisation des marins marchands » et « Administration ».

Sommaire des ressources

L'activité « Indemnisation des accidentés » compte pour environ 22 % de l'ensemble des dépenses du Programme en 1992-1993 et 3 % des années-personnes.

Tableau 32 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1992-1993		Prévu 1991-1992		Réel 1990-1991	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Budgétaire						
Indemnisation des agents de l'État	102 900	-	91 116	-	87 486	-
Indemnisation des marins marchands	10	-	10	-	8	-
Administration	1 438	33	1 400	33	1 816	41
	104 348	33	92 526	33	89 310	41
Moins recettes*	52 400	-	46 183	-	46 969	-
	51 948	33	46 343	33	42 341	41
Non-Budgétaire						
Avances	-	-	-	-	400	-
	51 948	33	46 343	33	42 741	41

* Il s'agit des sommes recouvrables auprès de sociétés d'État et qui sont utilisées pour couvrir les indemnités et les frais d'administration afférents (voir le tableau 45 à la page 80).

Les indemnités accordées en vertu de la Loi représentent 97,2 % des dépenses de 1992-1993.

Explication de la différence : La diminution du nombre d'années-personnes au cours de la période visée est attribuable à une surutilisation survenue en 1990-1991 à cause de l'accumulation des demandes à traiter. L'augmentation du montant des prestations versées en vertu de la loi rend compte des hausses inflationnistes normales des coûts des indemnités versées aux accidentés du travail et des frais d'administration exigés par les commissions des accidents du travail.

Tableau 33 : Résultats financiers en 1990-1991

(en milliers de dollars)	1990-1991					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Budgétaire						
Indemnisation des agents de l'État	87 486	-	85 500	-	1 986	-
Indemnisation des marins marchands	8	-	10	-	(2)	-
Administration	1 816	41	1 346	33	470	8
	89 310	41	86 856	33	2 454	8
Moins recettes à valoir sur le crédit*	46 969	-	40 800	-	6 169	-
	42 341	41	46 056	33	(3 715)	8
Non-Budgétaire						
Avances	400	-	-	-	400	-
	42 741	41	46 056	33	(3 315)	8

* Il s'agit des sommes recouvrables auprès des sociétés d'État et qui sont utilisées pour couvrir les indemnités versées et les frais d'administration afférents (voir le tableau 45 à la page 80).

Explication de la différence : La différence entre les dépenses réelles et celles qui étaient prévues dans le Budget des dépenses principal de 1990-1991 est principalement attribuable à l'augmentation imprévue des recettes provenant de la Société de développement du Cap-Breton à la suite d'une entente sur le remboursement de sommes en litige se rapportant à des exercices antérieurs. L'écart entre le nombre réel d'années-personnes et celui qui était prévu dans le Budget des dépenses principal est lié à la charge de travail occasionnée par le traitement des demandes d'indemnité.

Données sur le rendement et justification des ressources

Indemnisation des agents de l'État : Cette sous-activité comprend les paiements versés à des fonctionnaires fédéraux en application de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAÉ). Les décisions sont rendues par les commissions provinciales des accidents du travail, et ces dernières versent les prestations pour le compte de l'administration fédérale. Les montants sont alors remboursés aux commissions provinciales en vertu d'arrangements conclus dans le cadre des paiements de transfert. Cette sous-activité permet également le paiement par l'administration fédérale des frais administratifs associés au traitement des demandes de fonctionnaires fédéraux. Les coûts relatifs aux demandes présentées par les employés des sociétés d'État peuvent être récupérés auprès de ces dernières, mais pas ceux qui se rapportent aux demandes de fonctionnaires fédéraux.

En 1992-1993, les besoins liés à cette sous-activité s'élèvent à 102 900 000 $ pour le paiement des indemnités aux bénéficiaires - le montant de ces dernières étant déterminé par les commissions provinciales des accidents du travail (CAT) - ainsi que pour le versement aux CAT des frais d'administration du programme.

Les dépenses engagées par le gouvernement fédéral pour le versement des indemnités aux accidentés du travail des ministères fédéraux et des sociétés et organismes d'État, ainsi que les frais d'administration versés aux commissions provinciales des accidents du travail pour le traitement des demandes présentées en application de la loi ont augmenté à un rythme constant au fils des ans (voir le tableau 34 à la page 67). Le montant total des coûts varie en fonction du nombre d'accidents, du coût des services médicaux et des taux d'indemnisation en vigueur dans les provinces où les indemnités sont versées.

Le Ministère a étudié des solutions de rechange pour ce qui est de l'application de la LIAÉ, à laquelle sont assujettis quelque 340 000 employés du gouvernement fédéral et de la plupart des organismes d'État, et discute avec les intéressés de diverses propositions en vue de modifier cette loi. Un certain nombre de mesures ont reçu le feu vert et leur mise en oeuvre a débuté en 1990-1991 et durant l'année en cours. Une entente générale d'ordre administratif fait actuellement l'objet de négociations avec les commissions provinciales des accidents du travail. Le ministère a mis en oeuvre des modalités de recouvrement des indemnités et des frais d'administration auprès des organismes d'État assujettis à la loi.

Les indemnités versées aux employés de l'État, dans l'ensemble du Canada, en 1990-1991 ont atteint un peu plus de 73 millions de dollars (exception faite des salaires versés par les employeurs), tandis que les frais d'administration exigés par les commissions des accidents du travail, à l'égard de cette somme, se sont chiffrés à environ 13 millions de dollars, soit 18 % des sommes versées. Si, dans le calcul, on tient compte des salaires payés par les employeurs, ce pourcentage baisse à 13 %. Les sommes recouvrées par subrogation ont totalisé quelque 0,5 million de dollars.

Travail Canada est également chargé d'administrer les demandes présentées en vertu de l'article 7 (employés engagés sur place à l'étranger) de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État (LIAÉ). Au cours de l'année, 80 dossiers ont été ouverts et 71 ont été classés; 16 restent actifs au cours du nouvel exercice. Les prestations versées aux termes de cet article ont totalisé 32 680 $.

Tableau 34 : Programme du travail - coûts d'indemnisation des accidentés, 1986-1987 à 1990-1991

(en milliers de dollars)	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991
Indemnisation des agents de l'État					
- Prestations aux accidentés	48 154	53 411	60 616	62 382	73 782
- Frais d'administration aux Commissions provinciales des accidents du travail	8 857	9 634	9 775	12 225	13 160
- Réclamations impliquant tierces parties	-	975	1 011	868	544
Marins marchands	8	8	8	8	8
Administration	1 752	1 665	1 660	1 746	1 816
	58 771	65 693	73 070	77 229	89 310
Moins recettes*	21 385	26 958	32 115	36 994	46 969
	37 386	38 735	40 955	40 235	42 341
Avances non-budgétaires	-	-	2 080	-	400
	37 386	38 735	38 875	40 235	42 741
Années-personnes	48	46	45	40	41

* Sommes recouvrables auprès des sociétés d'État.

Source : Détails des besoins financiers par article (Section III) et Sommaires des ressources - Indemnisation des accidentés (Section II). Partie III des Budgets des dépenses de 1988-1989 à celui de l'année en cours.

Indemnisation des marins marchands : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 10 000 $ en 1992-1993. Cette somme couvre les minimes suppléments mensuels versés par l'État aux veuves de marins décédés accidentellement avant le 1er mai 1965. Les demandes d'indemnisation sont reçues, examinées et jugées par la Division de l'indemnisation des accidents, à Travail Canada, ou adressées par cette même Division à la Commission d'indemnisation des marins marchands, aux fins de décision. En 1990-1991, 22 dossiers ont été ouverts, 20 ont été réglés de façon définitive et 6 restent actifs. Les indemnités versées en vertu de ladite loi ont atteint 8 325 $ en 1990-1991.

Administration : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 1 438 000 $ et 33 années-personnes en 1992-1993.

Cette sous-activité comprend les ressources consacrées à l'application de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* dans les bureaux régionaux et à l'administration centrale, et à l'application de la *Loi sur l'indemnisation des marins marchands* ainsi que du *Règlement sur l'indemnisation des détenus de pénitenciers*, pour le compte du Solliciteur général du Canada (SGC), et enfin à l'administration du Régime de prestations de revenu versées aux survivants des employés de la fonction publique tués dans l'exercice de leurs fonctions, pour le compte du Conseil du Trésor.

Le nombre total des demandes d'indemnités traitées, demandes émanant d'employés de l'État, et le coût de traitement par demande, dans les régions, constituent les deux principaux indicateurs de rendement opérationnel de cette activité (voir les tableaux 35 et 36 à la page 69). Plus de 27 000 demandes d'indemnisation présentées en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État (LIAÉ)* ont été traitées par le Ministère au cours de 1990-1991, par rapport à 28 653 en 1989-1990, 28 540 en 1988-1989 et 29 030 en 1987-1988. Le coût de traitement par demande s'est maintenu à environ 50 $ au cours des quatre dernières années.

Quarante-trois nouvelles demandes présentées en vertu du *Règlement sur l'indemnisation des détenus de pénitenciers* ont été adressées au Ministère en 1990-1991 et 58 293 $ ont été versés à titre d'indemnités à d'anciens détenus, somme qui a été remboursée à Travail Canada par le ministère du Solliciteur général du Canada. Quarante quatre dossiers ont été classés et 75 autres sont demeurés actifs.

Depuis le 1er avril 1990, Travail Canada est chargé d'administrer le Régime de prestations de revenu versées aux survivants des employés de la fonction publique tués dans l'exercice de leurs fonctions. Actuellement, 14 dossiers sont à l'étude. En 1990-1991, quelque 185 000 $ ont été versés en indemnités aux familles des victimes, à même ce régime régi par le Conseil du Trésor.

Tableau 35 : Nombre total de demandes traitées dans les régions

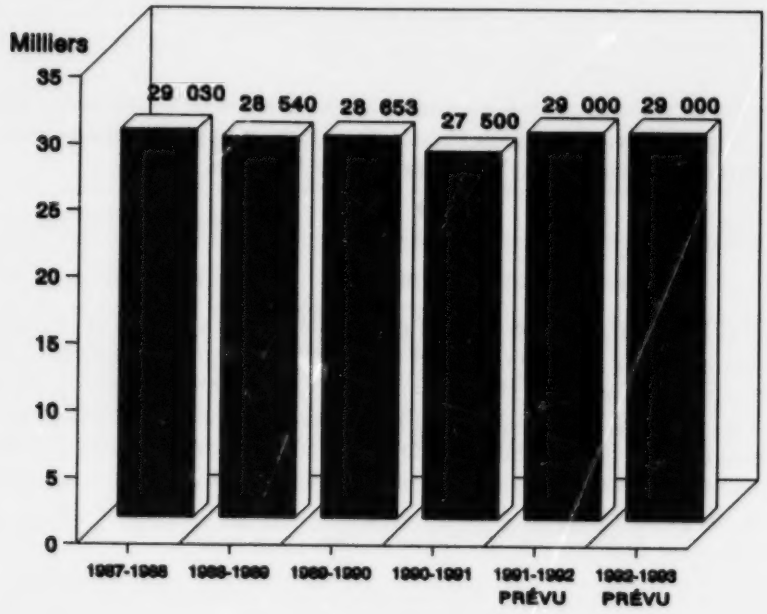
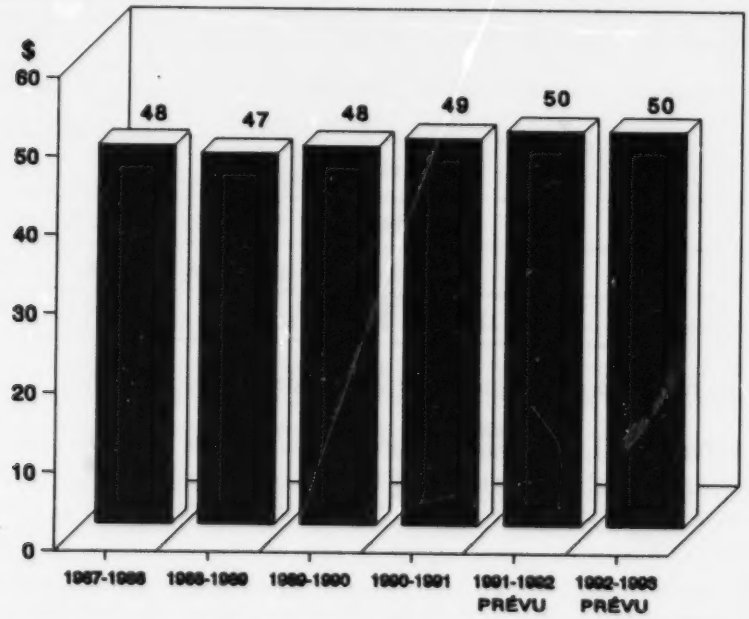


Tableau 36 : Coût de traitement par demande dans les régions



F. Systèmes et Services ministériels

Objectif

Fournir au Ministère des services de gestion, de soutien administratif et de consultation, appuyer et coordonner les activités reliées aux responsabilités de gestion et appliquer les politiques et programmes du gouvernement concernant l'administration du Ministère.

Description

Cette activité comprend la prestation de services de gestion intégrée, de soutien administratif et de consultation au Ministère et la mise en oeuvre et l'application des programmes et politiques gouvernementales dans les domaines de la planification et des rapports ministériels, des finances, de l'administration, du personnel, de la gestion de l'information (y compris la bibliothèque, les dossiers et le traitement électronique de l'information), de la sécurité, des langues officielles, de la vérification interne et de l'évaluation de programmes. L'activité comprend également la gestion des demandes de renseignements émanant du public en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels*.

Sommaire des ressources

L'activité « Systèmes et Services ministériels » compte pour environ 5 % de l'ensemble des dépenses du Programme en 1992-1993 et 18 % des années-personnes.

Tableau 37 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1992-1993		Prévu 1991-1992		Réel 1990-1991	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Systèmes et Services ministériels	**11 464**	**167**	11 596	166	12 881	171

Les dépenses de fonctionnement représentent 98,3 % des dépenses de 1992-1993.

Explication de la différence : La diminution des dépenses au cours de la période rend compte des paiements de rattrapage salarial versés en 1990-1991 et des coûts supplémentaires au titre des traitements et des avantages sociaux liés à la surutilisation des années-personnes, elle-même causée par la charge de travail.

Tableau 38 : Résultats financiers en 1990-1991

(en milliers de dollars)	1990-1991					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Systèmes et Services ministériels	12 881	171	11 248	165	1 633	6

Explication de la différence : La différence entre les dépenses réelles et celles qui étaient prévues dans le Budget des dépenses principal de 1990-1991 est principalement attribuable aux coûts liés aux paiements de rattrapage salarial, aux indemnités de départ et aux traitements et avantages sociaux supplémentaires nécessaires pour couvrir la surutilisation des années-personnes créée par l'augmentation de la charge de travail aux Ressources humaines et Conseils à la gestion et aux Services financiers et administratifs pour appuyer les opérations du Ministère.

Données sur le rendement et justification des ressources

Le pourcentage de l'ensemble des ressources du Programme affectées aux « Systèmes et services ministériels » (voir le tableau 39) est l'objet d'une évaluation constante afin d'assurer un niveau optimal de service à l'apui des autres activités du Programme.

Tableau 39 : Pourcentage des ressources affectées aux « Systèmes et Services ministériels » par rapport à l'ensemble des ressources du Programme

	Budget des dépenses 1992-1993	Prévu 1991-1992	Réel 1990-1991
Dépenses (en milliers de dollars)	11 464 (5 %)	11 596 (5 %)	12 881 (5 %)
Années-personnes	167 (18 %)	166 (18 %)	171 (19 %)

Si le niveau des ressources attribué à l'Activité est demeuré relativement constant au cours de la période, on a entrepris un nombre important d'activités supplémentaires pour améliorer le niveau de soutien fonctionnel centralisé au Ministère.

Le dénominateur commun d'un grand nombre de ces activités est l'initiative **FP 2000** qui, au Ministère, représente une vaste opération. Cette initiative est dirigée par un comité directeur, présidée par le Sous-ministre et assistée par un groupe consultatif représentant les régions, la totalité des grands programmes du Ministère et les employés de nombreux niveaux. Les activités sont coordonnées par un petit secrétariat comprenant un représentant de chaque Programme et présidé par le directeur général des Systèmes et Services de gestion (SSG).

On prévoit que le résultat global de ces activités sera un changement bénéfique pour la culture du Ministère et conforme aux principes exposés dans le livre blanc du gouvernement sur FP 2000, changement qui se traduira par un meilleur service à notre clientèle, le transfert de plus de pouvoirs et de responsabilités aux employés, et la simplification des systèmes et des procédés administratifs et de gestion des ressources humaines.

Plus précisément, la haute direction examine une proposition visant à accroître au sein du Ministère les pouvoirs délégués d'attribuer des contrats, et a organisé et continue de soutenir des consultations internes à grande échelle sur l'ensemble des mesures proposées dans le cadre de FP 2000. Parmi les récentes activités qui découlent de FP 2000, citons la mise en oeuvre d'un **Programme de primes instantanées** à l'intention des employés qui trouvent des moyens novateurs permettant d'améliorer le milieu de travail et de mieux accomplir leurs tâches, ainsi que la tenue d'une **conférence annuelle du personnel de soutien des SSG**, permettant aux employés de soutien de consacrer une journée à discuter ensemble de leur milieu de travail et de participer à des activités de perfectionnement.

Plans pour 1992-1993

En 1992-1993, les responsables du **Programme des SSG** travailleront avec la haute direction pour aider celle-ci à élaborer et à coordonner la mise en oeuvre de mesures permettant de s'assurer que le ministère du Travail est bien géré et utilise de la façon la plus efficiente et la plus efficace ses ressources. Voici les initiatives actuelles à cet égard :

- des séances de planification destinées à la haute direction sont prévues pour que l'on discute et raffine notre énoncé de mission, nos priorités et nos objectifs afin d'imprimer une orientation aux activités ministérielles pour l'avenir;

- une stratégie ministérielle de gestion et de ressourcement sera élaborée pour faire en sorte que l'information soit disponible en quantité suffisante afin de : 1) permettre aux gestionnaires d'attribuer les ressources aux priorités convenues; 2) constituer la base des décisions centrales de réaffectation des ressources; 3) s'assurer que les besoins en ressources sont recensés et justifiés adéquatement pour que l'on puisse préparer des demandes crédibles de ressources additionnelles à l'intention du Conseil du Trésor; 4) s'assurer que les initiatives de **recouvrement des coûts** et d'autres mesures créatives de production de ressources seront examinées dans tous leurs aspects et mises en oeuvre s'il y a lieu; et 5) élaborer la base du **projet de gestion concertée** entre le Conseil du Trésor et le Ministère;

La **Direction des services financiers et administratifs** procédera dans les prochains mois à la mise sur pied d'un cadre de soutien du système du **budget de fonctionnement** au sein du Ministère. Maintenant que le système de contrôle du budget salarial est en place, des mesures de planification, de consultation et de coordination avec tous les secteurs du Ministère et avec les organismes centraux seront nécessaires pour que le nouveau **budget de fonctionnement** soit mis en place au Ministère dans les délais requis.

La **Direction de la gestion de l'information** continuera de faire avancer l'adoption de bonnes pratiques de gestion de l'information. Un plan ministériel de gestion de l'information sera élaboré afin de faire en sorte que les investissements actuels et futurs dans les systèmes d'information et dans la technologie de l'information soient gérés de la façon la plus efficace possible et correspondent aux priorités du Ministère. Un vaste projet d'amélioration de la gestion des renseignements enregistrés a été entrepris; il constitue un élément de base nécessaire au système amélioré de gestion future de tous les fonds de renseignements administratifs du Ministère. Les Programmes travaillent avec la Direction pour redéfinir son mandat et ses responsabilités afin de mieux intégrer les fonctions de gestion de l'information à celles de gestion de la technologie de l'information. Ce processus aboutira à une meilleure compréhension et à un engagement plus ferme de la part du ministère envers les activités auxquelles il faudra se livrer pour mieux gérer à l'avenir les ressources en information de notre organisation. La Direction a également travaillé en collaboration avec un certain nombre d'autres ministères afin de partager les bénéfices du travail effectué dans le vaste domaine de pointe qu'est la gestion de l'information. Pour 1992-1993, elle prévoit examiner les possibilités de partage des données et de développement conjoint avec ses homologues provinciales et fédérales.

La **Direction des services ministériels** poursuit ses efforts afin d'améliorer la capacité du Ministère de rendre compte des ressources et des résultats des programmes. Récemment, elle a réexaminé les indicateurs de rendement des programmes du Ministère en procédant à une étude de leur opportunité et de leurs forces et faiblesses. En outre, elle est en train d'étudier les résultats d'une étude de modélisation économétrique du Programme de la sécurité et de la santé au travail. Une vérification portant sur les 6 bureaux régionaux a débuté et devrait être terminée en septembre 1992. Enfin, la Direction est en train d'élaborer un cadre stratégique d'évaluation du nouveau Fonds des travailleurs et travailleuses handicapé(e)s afin de se conformer au système d'évaluation des programmes exigé pour 1995.

En 1992-1993, la **Direction générale des ressources humaines et conseils à la gestion** continuera d'offrir des services d'orientation à ses employés. Elle mettra également en oeuvre le nouveau système de classification que devrait rendre publiques le Conseil du Trésor dans le contexte du projet de simplification de la classification. Les gestionnaires auront droit à des séances de formation et d'information au sujet de ces changements.

En outre, on mettra en oeuvre les modifications déjà apportées au système de rémunération et d'avantages sociaux du Ministère, dans le cadre du nouveau système de rémunération de la fonction publique qu'est en train d'élaborer Approvisionnements et Services Canada. Les systèmes et procédés internes seront modifiés une fois que l'utilisation du numéro d'assurance sociale aura cessé et que celui-ci aura été remplacé par un numéro d'identification d'employé.

Enfin, la *Loi sur la réforme de la fonction publique* et l'actualisation de la *Loi sur la pension de retraite* auront des conséquences importantes pour les gestionnaires et pour les employés; les politiques et méthodes ministérielles devront être modifiées conformément aux nouvelles dispositions.

Réalisations en 1991-1992 et en 1990-1991

Gestion des ressources humaines - Une vérification triennale de classification a été terminée en 1991-1992. Au cours de la même année, la dotation en personnel a été sous-déléguée aux gestionnaires dans les 6 régions, une nouvelle politique d'appréciation du rendement a été élaborée et la formule correspondante a été mise au point, tandis qu'on mettait la touche finale au plan d'action sur l'équité en matière d'emploi. On a également apporté de nouvelles améliorations au système informatisé d'information en matière de gestion du personnel grâce à la mise en oeuvre d'un réseau local.

Gestion financière - On a élaboré et on est en train de mettre en oeuvre un système de contrôle du budget salarial, qui fait du Ministère un des mieux préparés à l'avènement d'un cadre d'utilisation pour le budget de fonctionnement.

Gestion de l'information - On a élaboré un nouveau système de diffusion électronique à l'intention du public des renseignements du BRT sur les conventions collectives, système qui fonctionnera par télécopieur ou par accès « en ligne » à une base de données. Les systèmes opérationnels tels que le SIOT et le système du PATA ont bénéficié d'améliorations majeures et d'un soutien important, mesures qui ont également permis la mise en oeuvre d'un système interconnecté pour le compte du Programme des ressources humaines. Le centre d'information a aidé le personnel du Programme à utiliser adéquatement les micro-ordinateurs et les réseaux. La plupart des employés de l'administration centrale utilisent maintenant des ordinateurs personnels pour exécuter leurs tâches administratives et autres.

Vérification et évaluation - En 1990-1991, quatre projets ont été terminés. On a procédé à la vérification des fonctions « Personnel » et « Gestion des formulaires », tandis que des études d'évaluation ont été exécutées concernant les programmes des Normes du travail et de la Formation syndicale. Des cadres d'évaluation ont également été élaborés pour le compte des Services d'arbitrage et des Services de protection-incendie.

SECTION III
RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

A. Aperçu des ressources du Programme

1. Besoins financiers par article de dépense

Tableau 40 : Détails des besoins financiers par article de dépense

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1992-1993	Prévu 1991-1992	Réel 1990-1991
Personnel			
Traitements et salaires	43 893	43 706	45 581
Indemnités versées à des employés de l'État et à des marins marchands	86 800	75 501	73 782
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employé(e)s	7 024	6 758	6 734
Autres frais touchant le personnel	8	70	-
	137 725	126 035	126 097
Biens et services			
Transports et communications	5 165	5 584	4 366
Information	1 729	1 765	1 590
Administration provinciale des lois sur l'indemnisation des employé(e)s de l'État et des marins marchands	14 600	14 615	13 160
Autres services professionnels et spéciaux	5 823	6 010	5 673
Location	306	390	331
Achat de services de réparation et d'entretien	678	822	769
Services publics, fournitures et approvisionnements	2 056	1 763	1 505
Autres subventions et paiements	22	32	53
Montants à recouvrer des organismes de la Couronne pour le paiment des indemnités aux accidenté(e)s du travail - Réclamations impliquant tierces parties	1 500	1 000	544
	31 879	31 981	27 991
Total des dépenses de fonctionnement	169 604	158 016	154 088
Capital	730	998	1 663
Paiements de transfert	116 127	130 957	145 858
Total des dépenses	286 461	289 971	301 609
Moins recettes à valoir sur le crédit	52 400	46 183	46 969
Total des dépenses budgétaires	234 061	243 788	254 640
Non-budgétaire (avances)	-	-	400
	234 061	243 788	255 040

2. Besoins en personnel

Les frais touchant le personnel pour le Programme du travail s'élèvent à 50 925 000 $, ce qui représente 30 % du total des dépenses de fonctionnement et 22 % du total des dépenses nettes du Programme. Un aperçu des besoins en personnel pour le Programme est donné aux tableaux 41 et 42.

Tableau 41 : Besoins en années-personnes par activité

	Budget des dépenses 1992-1993	Prévu 1991-1992	Réel 1990-1991
Médiation et Conciliation	62	62	58
Opérations du travail	500	500	464
Politiques et Communications	158	158	166
Adaptation des travailleurs âgés	29	29	24
Indemnisation des accidentés	33	33	41
Systèmes et Services ministériels	167	166	171
	949	948	924

Tableau 42 : Détails des besoins en personnel

	Années-personnes contrôlées par le Conseil du Trésor*				
	Budget des dépenses 1992-1993	Prévu 1991-1992	Réel 1990-1991	Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1992-1993
Gestion	38	38	39	61 500-138 300	81 748
Scientifique et professionnelle					
Économique, sociologie et statistique	23	23	22	20 000-84 700	63 682
Bibliothéconomie	8	8	7	25 371-60 147	39 837
Génie	51	51	34	28 856-78 176	61 096
Administration et service extérieur					
Services administratifs	76	76	85	17 470-72 817	44 096
Gestion des finances	14	14	13	15 516-69 789	52 597
Administration des programmes	341	340	299	17 470-72 817	50 131
Gestion des systèmes informatiques	40	40	37	22 310-73 032	47 054
Services d'information	11	11	12	17 329-65 839	53 885
Organisation et méthodes	5	5	5	17 121-70 600	46 739
Gestion du personnel	13	13	15	16 390-67 273	49 860
Soutien administratif					
Traitement automatisé des données	3	3	4	17 165-47 383	35 725
Commis aux écritures et aux règlements	172	172	199	16 504-40 509	27 804
Secrétariat, sténographie et dactylographie	98	98	91	16 356-40 768	29 420
Technique					
Techniques diverses	4	4	2	16 124-71 058	45 781
Soutien des sciences sociales	29	29	31	16 124-73 716	40 920
Soutien technologique et scientifique	10	10	16	17 919-64 912	43 270
Autres	3	3	3	16 292-69 331	49 201
	939	938	914		

	Autres années-personnes*				
	Budget des dépenses 1992-1993	Prévu 1991-1992	Réel 1990-1991	Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1992-1993
Autres	10	10	10	-	60 840

* L'expression « **années-personnes** » désigne l'emploi d'une personne pendant une année complète ou l'équivalent (par exemple, l'emploi de trois personnes pendant quatre mois chacune). Une année-personne peut viser les employés rémunérés au tarif des heures normales (au Canada ou à l'étranger), permanents ou non, à temps plein ou partiel, saisonniers, nommés pour une période déterminée ou occasionnels, et les autres types d'employés.

Les **années-personnes contrôlées** sont assujetties au contrôle du Conseil du Trésor. À quelques exceptions près, le Conseil du Trésor contrôle directement le nombre d'années-personnes des ministères et organismes énumérés à l'annexe I des parties I et II de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Le Conseil du Trésor ne contrôle pas les années-personnes concernant le personnel des ministres nommé en vertu de l'article 39 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et toutes les nominations faites en vertu d'un décret. En outre, les années-personnes de certains ministères et organismes peuvent être exemptées du contrôle du Conseil du Trésor. Dans la partie II du Budget des dépenses, les années-personnes contrôlées sont identifiées comme années-personnes « autorisées ».

Les « **autres** » **années-personnes** ne sont pas assujetties au contrôle du Conseil du Trésor, mais sont divulguées à la partie III du Budget des dépenses, dans un tableau comparatif à l'appui des dépenses en personnel requises énoncées dans le Budget des dépenses.

Nota : Les colonnes concernant les années-personnes montrent la répartition prévue des années-personnes du programme, contrôlées ou non, par groupe professionnel. La colonne concernant l'échelle des traitements actuelle indique les échelles salariales par groupe professionnel en vigueur le 1er octobre 1991. La colonne visant l'échelle des traitements indique les coûts salariaux estimatifs de base, y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations d'échelon annuelles, les promotions et la rémunération au mérite, divisés par le nombre d'année-personnes du groupe. Les modifications apportées à la répartition des éléments utilisés pour le calcul peuvent influer sur la comparaison des moyennes entre les années.

3. Paiements de transfert

Les subventions et les contributions représentent 50 % du Budget des dépenses principal du Programme pour 1992-1993. Le tableau 43 constitue un sommaire de toutes les dépenses au chapitre des subventions et contributions, y compris les subventions prévues en vertu du Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs et du Programme d'indemnisation des marins marchands.

Tableau 43 : Détails des subventions et contributions

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1992-1993	Prévu 1991-1992	Réel 1990-1991
Subventions			
Appui aux activités qui contribuent aux objectifs du programme de sécurité et de santé au travail	20	20	16
Appui aux organismes responsables de l'élaboration des normes	15	15	7
Comité canadien conjoint de publicité relative à la prévention des incendies	10	10	10
Association canadienne des chefs de pompiers	-	-	25
Appui aux organismes de sécurité en matière d'incendie	25	25	-
Subventions en mémoire de Marion V. Royce afin d'appuyer financièrement les projets spéciaux destinés principalement aux femmes au travail	25	25	25
(L) Paiement de prestation d'aide à l'adaptation, conformément aux conditions prescrites par le gouverneur en conseil, en vue d'aider les travailleurs qui ont été mis à pied en raison de la concurrence des importations, de la restructuration d'une industrie, de graves perturbations économiques au niveau d'un secteur d'activité ou d'une région	60 400	75 100	87 254
(L) Indemnisation des marins marchands - Indemnités supplémentaires versées à certaines veuves de marins marchands (L.R., 1985, c. M-6)	10	10	8
Total des subventions	60 505	75 205	87 345
Contributions			
Aux programmes de formation syndicale du Congrès du travail du Canada	4 193	4 173	4 579
Aux centrales et autres grandes organisations syndicales non affiliées au Congrès du travail du Canada visant à promouvoir et à améliorer les programmes de formation syndicale	778	1 285	1 412
Aux syndicats non affiliés à une centrale syndicale et à certains membres de syndicats à des find de formation syndicale	851	1 364	1 576
Au Centre d'éducation syndicale de la région de l'Atlantique	413	413	454
Au Fonds des travailleurs handicappés	440	215	-
Au Programme d'affectation d'employés	-	778	997
Au Programme sur les répercussions de la technologie	-	552	772
Au Fonds d'aide pour les affaires du travail	-	50	181
Au Programme de partenariat syndical-patronal	1 420	395	-
Au Fonds pour la promotion de l'égalité en milieu de travail	75	75	25
Aux gouvernements provinciaux, à des employeurs, des employés, des organisations patronales ou syndicales, des institutions financières ou toute autre personne ou collectivité, aux fins du versement périodique d'une allocation de complément de ressources à certains travailleurs âgés, conformément à l'article 5 de la Loi sur le ministère du Travail	46 452	46 452	48 517
Total des contributions	55 622	55 752	58 513
Total	116 127	130 957	145 858

4. Recettes

Tableau 44 : Recettes par catégorie

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1992-1993	Prévu 1991-1992	Réel 1990-1991
Recettes à valoir sur le crédit			
Sommes à recouvrer des organismes de la Couronne pour le paiement des indemnités aux accidenté(e)s du travail	**52 400**	46 183	46 969
	52 400	46 183	46 969
Recettes à valoir sur le Fonds du revenu consolidé			
Remboursement des dépenses des années précédentes	-	-	226
Ajustements aux comptes à payer à la fin de l'exercice	-	-	107
Services et rénumération de services	-	-	43
Recettes provenant de ventes	-	-	-
Amendes et pénalités par les tribunaux à la suite de poursuites en vertu du Code canadien du travail	-	-	53
Recettes en vertu de la Partie III du Code canadien du travail, Règlement 23	-	-	-
Crédits du régime des pensions versés par Revenu Canada - Impôts	-	-	33
Divers	-	-	1
	-	-	463
	52 400	46 183	47 432

* Les paiements d'indemnités versées aux employé(e)s accidenté(e)s des organismes de la Couronne et les frais d'administration afférents sont recouvrés auprès de ces organismes et sont à valoir sur le crédit. Les sommes versées aux fonctionnaires victimes d'accidents du travail ne sont pas recouvrées auprès des ministères. Le tableau 45 ci-après donne un aperçu des sommes reçues des organismes de la Couronne.

Tableau 45 : Sommes recouvrées des organismes de la Couronne (clients principaux)

	(en milliers de dollars)			
Client	1990-1991	1989-1990	1988-1989	1987-1988
Société de développement du Cap Breton	26 312	21 884	10 472	14 452
Société canadienne des postes	11 294	9 089	6 839	6 897
Ressources Eldorado Limitée	-	-	9 700	1 925
Société Radio-Canada	1 016	433	559	-
Société canadienne des ports	1 856	702	721	826
Énergie Atomique du Canada	830	935	443	1 050
Administration de la pilotage de la Voie maritime	980	840	259	-
Commission de la Capitale nationale	800	797	327	-
Autres	1 935	1 232	1 399	419
Sous-total	45 023	35 912	30 719	25 569
Sommes recouvrées de tierces parties responsables	1 876	988	1 349	1 362
Autres recouvrements	70	94	47	27
Total des sommes recouvrées	46 969	36 994	32 115	26 958

5. Prêts, dotations en capital et avances

Tableau 46 : Avances

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1992-1993	Prévu 1991-1992	Réel 1990-1991
Avances de fonds d'exploitation aux commissions provinciales des accidents du travails aux fins de l'administration de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, article 4(6). (Net)	-	-	400
	-	-	400

6. Coût net du Programme

Tableau 47 : Coût estimatif net du programme pour 1992-1993

(en milliers de dollars)

Budget des dépenses principal 1992-1993	Plus autres coûts*	Coût total du Programme	Moins recettes**	Coût estimatif net du Programme	
				1992-1993	1991-1992
286 461	8 911	295 372	52 400	**242 972**	252 347

(en milliers de dollars)

* Les autres coûts de 8 911 000 $ comprennent :

- l'espace de bureau offert sans frais par Travaux publics Canada; 6 996
- les contributions de l'employeur aux primes et coûts d'assurance offerts sans frais par le Conseil du Trésor; 1 769
- les services communs offerts sans frais par Approvisionnements et Services Canada; 90
- les indemnités des travailleurs et travailleuses offertes sans frais par Travail Canada. 56

** Les recettes de 52 400 000 $ comprennent :

- les montants à recouvrer des organismes de la Couronne et à valoir sur le crédit pour le paiement des indemnités aux accidenté(e)s du travail . 52 400

B. Autres renseignements

1. Méthode de règlement des différends

Les conditions d'emploi des employés et employées représentés par un agent négociateur sont établies au moyen d'une convention collective conclue à l'issue de la négociation collective avec l'employeur. Les conventions collectives sont d'une durée fixe d'au moins un an et sont sujettes à la négociation lorsqu'elles viennent à expiration.

Quand les parties sont incapables de s'entendre sur le règlement d'une première convention collective ou sur le renouvellement d'une convention collective par la négociation directe, l'une ou l'autre des parties peut envoyer un avis de différend au ministre du Travail afin qu'il choisisse une façon de résoudre le problème. Dans la plupart des cas, un conciliateur est nommé afin d'aider les parties. La conciliation est un moyen de persuasion qui repose sur l'exploration minutieuse des diverses façons de régler les différends. Pendant la conciliation, les parties n'ont légalement pas le droit de déclencher une grève ou un lock-out.

Lorsque le conciliateur n'arrive pas à aider les parties à régler leur différend, il présente un rapport écrit au Ministre qui peut alors décider de mettre fin à la conciliation. Une décision de cette nature a pour effet de mettre les parties en situation légale de grève ou de lock-out sept jours après la date de la décision.

Le Ministre peut par ailleurs prolonger la conciliation en nommant un commissaire-conciliateur ou une commission de conciliation. La procédure qu'emploie le commissaire-conciliateur est en général plus formelle que celle des agents et agentes de conciliation. Toutefois, s'il n'arrive pas à persuader les parties à conclure une convention collective, il présente un rapport écrit au Ministre dans lequel il formule ses recommandations en vue du règlement de chaque question en litige. Le Ministre communique alors ce rapport non exécutoire aux parties, et le droit légal de faire la grève ou d'effectuer un lock-out leur est acquis sept jours à partir de la date de la transmission du rapport. Les parties peuvent rejeter les recommandations du commissaire-conciliateur, les accepter comme règlement complet et définitif de leurs différends ou les utiliser comme base d'autres négociations.

En ce qui concerne la nomination de commissaires-conciliateurs et la création de bureaux de conciliation aux termes de la Partie I du Code, il importe de remarquer que depuis quelques années, on assiste à une réduction du nombre de nominations externes et à un recours accru aux conciliateurs et médiateurs fonctionnaires pour le règlement des différends. Les pouvoirs discrétionnaires du ministre du Travail prévus par le Code n'ont pas changé, et le Ministre peut toujours nommer des commissaires-conciliateurs ou créer des bureaux de conciliation, mais de telles mesures sont devenues l'exception.

La médiation constitue elle aussi une technique de persuasion pour le règlement des différends utilisée en vue d'aider les parties à en venir à un règlement négocié. Elle est en général plus efficace quand les parties subissent la pression additionnelle d'une grève possible ou en cours. On entend par médiation préventive l'intervention d'un agent ou agente du Service fédéral de médiation et de conciliation pendant la durée d'une convention collective. Elle vise

à aider les parties à résoudre les problèmes qui pourraient devenir des obstacles lors de la prochaine négociation collective. Cela permet d'établir des liens réels entre les deux parties et de faciliter le règlement des conflits par la négociation plutôt que par la confrontation.

Dans les entreprises de compétence fédérale, l'arbitrage sert à résoudre les différends qui surviennent pendant la durée d'une convention sur des questions d'interprétation ou d'application de la convention. La loi exige que les conventions collectives prévoient un mécanisme pour le règlement final de ces différends sur les droits, et le Ministre peut être appelé à nommer un arbitre pour rendre une décision sans appel et exécutoire sur les griefs survenant pendant la durée d'une convention.

La loi interdit de plus aux employeurs et aux agents ou agentes négociateurs d'adopter certaines conduites considérées comme des pratiques de travail déloyales.

Bien que le Conseil canadien des relations du travail soit l'autorité qui détermine s'il y a eu pratiques déloyales et ce qu'il faut faire pour y remédier, certaines plaintes liées à la négociation exigent le consentement du Ministre avant d'être déposées auprès du Conseil. Des agents et agentes du Service fédéral de médiation et de conciliation font enquête sur ces plaintes au nom du Ministre et tentent de régler le problème qui en est la cause.

Le Ministre peut également nommer des commissions d'enquêtes industrielles pour faire enquête et présenter des rapports sur des questions ou problèmes importants en matière de relations industrielles; les recommandations de ces commissions ne sont toutefois pas exécutoires ni pour les parties ni pour le gouvernement.

2. Modalités d'enquête en cas de plainte, conformément aux parties II et III du *Code canadien du Travail*

Lorsque des travailleurs estiment ne pas recevoir leur dû ou que leurs droits n'ont pas été respectés, ils doivent d'abord débattre ces questions avec leur employeur. S'ils ne parviennent pas à s'entendre avec celui-ci, ils peuvent déposer une plainte auprès de Travail Canada.

Dès réception d'une plainte, un agent vérifie si l'employeur visé appartient à un secteur de compétence fédérale (on trouvera une description des secteurs d'activité en cause à la page 15); si tel n'est pas le cas, on avise le plaignant de présenter sa demande à l'autorité compétente. Si la plainte est de compétence fédérale, le dossier est confié à un agent des affaires du travail (AAT) afin qu'il fasse enquête; les modalités en cause peuvent différer quelque peu selon que la plainte tombe dans le champ d'application de la Partie II ou de la Partie III du Code.

Plainte tombant dans le champ d'application de la partie II du *Code canadien du travail (Sécurité et santé au travail)*

On demandera d'abord au plaignant de présenter sa plainte au Comité de sécurité et de santé ou au représentant en matière de sécurité et de santé, s'il ne l'a pas déjà fait. Un comité

de sécurité et de santé doit être mis en place dans un lieu de travail comptant au moins 20 employés; un représentant en matière de sécurité et de santé doit être nommé dans un lieu de travail où le nombre d'employés se situe entre 5 et 20.

Étant donné que les plaintes fondées sur la Partie II ont souvent trait à des dangers perçus sur les lieux de travail, l'AAT visitera ou inspectera vraisemblablement le lieu de travail pour mener son enquête. Une analyse technique ou un échantillonnage de l'air pourraient être nécessaires. Selon la nature ou la complexité (ou les deux) de la plainte, l'agent limitera son enquête au secteur en cause ou, si les circonstances le justifient, mènera une enquête dans l'ensemble du lieu de travail. Le plaignant, l'employeur et le comité ou le représentant en matière de sécurité et d'hygiène sont encouragés à participer à cette inspection.

S'il y a eu infraction, l'AAT prendra les dispositions énoncées dans la politique ministérielle en matière de conformité, c'est-à-dire qu'il tentera d'obtenir de l'employeur une assurance de conformité volontaire, assortie d'une échéance d'exécution; si ce recours échoue, une directive sera émise à l'endroit de l'employeur, lequel, à défaut de s'y conformer, sera passible d'une poursuite. En présence d'un danger ou si les infractions relevées sont graves, l'AAT peut émettre une directive sur-le-champ, voire interrompre le fonctionnement d'une machine, faire cesser une tâche ou fermer un lieu de travail.

Si aucune infraction n'est relevée, le plaignant est mis au courant des constatations faites par le Ministère et l'affaire est considérée comme classée.

Plainte tombant dans le champs d'application de la partie III du *Code canadien du travail (Normes du travail)* :

L'AAT entre en communication avec le plaignant et recueille auprès de lui toute autre information pouvant être utile. Il décide alors de la mesure qui s'impose et se met en contact avec l'employeur.

Dans certains cas, il peut arriver que l'employeur soit d'accord avec les allégations faites par le plaignant et qu'il promette sur-le-champ de remédier à la situation et de tenir l'AAT au courant des mesures prises. En cas de désaccord de la part de l'employeur, l'AAT étudiera les documents fournis par l'employeur et par l'employé afin de déterminer s'il y a eu infraction au Code.

S'il y a eu infraction, l'AAT prendra les mesures énoncées dans la politique en vigueur à Travail Canada en matière de conformité, c'est-à-dire qu'il tentera d'obtenir de l'employeur une assurance de conformité volontaire, assortie d'une échéance d'exécution; si ce recours échoue, une directive sera émise à l'endroit de l'employeur, lequel, à défaut de s'y conformer, sera passible d'une poursuite.

Si aucune infraction n'est relevée, le plaignant est avisé en ce sens et l'affaire est considérée comme classée.

3. Récentes publications, rapports de recherche et documents de référence

Vous trouverez ci-dessous la liste des publications et des rapports les plus récents du Ministère. Vous pouvez obtenir gratuitement le catalogue complet des publications de Travail Canada (n° de catalogue L109-0788/88B) en écrivant au Centre de distribution des publications, Travail Canada, Ottawa, K1A 0J2, ou en téléphonant au numéro (819) 994-0543.

Médiation et Conciliation

1. Revue des Services d'arbitrage
2. Rapport des activités entreprises en vertu du Code canadien du travail, Partie I

Opérations du travail

1. Rapport sur les mesures prises en vertu du Code canadien du travail, Partie III (Normes du travail)
2. L'équité salariale: le processus - L'expérience de trois employeurs relevant de la compétence fédérale
3. Dépliants sur la sécurité et la santé au travail: Les Matières dangereuses; Le Programme de SST en milieu de travail.
4. Les accidents du travail et leur coût au Canada 1987-1989
5. Rapport annuel 1990 - Les pertes causées par l'incendie au Canada
6. Rapport sur les pertes dues à l'incendie de biens immobiliers de l'administration fédérale

Politique et Communications

Bureau de renseignements sur le travail :

1. Répertoire des organisations de travailleurs et travailleuses au Canada (publication annuelle vendue)
2. Grands règlements salariaux (publication trimestrielle vendue)
3. Revue de la négociation collective (publication mensuelle vendue)
4. Le Bulletin sur les règlements salariaux (publication mensuelle vendue)
5. Rapports sur les différents règlements intervenus (début 1992-1993, publication vendue)
6. Info-Travail (trimestriel)

Affaires internationales :

1. Position du Canada sur les conventions et recommandations adoptées aux 77e et 78e sessions de la Conférence internationale du Travail.

Relations fédérales-provinciales :

1. La Législation en matière de relations industrielles au Canada (publication vendue)
2. La Législation en matière de normes d'emploi au Canada (publication vendue)
3. Faits saillants de l'évolution de la législation du travail
4. Législation du travail: nouveautés
5. Lois et règlements mis en application par le ministre du Travail (publication annuelle)
6. Taux des salaires minimums au Canada
7. Législation canadienne se rapportant aux représentants et aux comités de sécurité des travailleurs ainsi qu'au droit de refuser d'accomplir un travail dangereux
8. Lois d'urgence et ordonnances suspendant le droit de grève ou de lock-out

Bureau de la main-d'oeuvre féminine :

1. Les femmes dans la population active, 1990-1991
2. La santé et la sécurité des travailleuses canadiennes, un document de référence
3. A toi de choisir, un film vidéo faisant le profil de six femmes occupant des emplois «non-traditionnels»
4. Guide de l'utilisateur pour *A toi de choisir*
5. Garderies en milieu de travail au Canada
6. Bâtir l'avenir: Profils de femmes de métier au Canada
7. Prédire l'avenir : Deux femmes canadiennes racontent leur métier
8. Besoins de la vie professionnelle et personnelle: l'option d'un emploi partagé

Communications

1. A votre service (brochure ministérielle)
2. Catalogue des publications de Travail Canada

Adaptation des travailleurs âgés

1. Rapport sur l'administration de la Loi sur les prestations d'adaption pour les travailleurs (trimestrielle)

Indemnisation des accidentés

1. Guide de l'employeur au sujet de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État

Systèmes et Services ministériels

1. Catalogue d'inventaire de l'information ministérielle

C. Index

A

AAT (agents des affaires du travail)
- Formation, 50

Accidents du travail, 43
Activités (structure d'), 18
Adaptation des travailleurs âgés (voir **PATA**)
Aide aux employés (voir **PAÉ**)
Arrêts de travail, 32, 33, 34

B

Biotechnologie, 11, 39
BRT (voir Bureau de renseignements sur le travail)
Bureau de la main-d'oeuvre féminine, 55-56
Bureau de renseignements sur le travail, 57-58
Bureaux de Travail Canada, 20

C

Code du travail (voir Code canadien du travail)
Code canadien du travail :
- Partie I - Relations industrielles, 9, 36
- Partie II - Sécurité et santé au travail (SST), 8, 39
- Partie III - Normes du travail, 8, 44, 47

Code (voir Code canadien du travail)
Compétence fédérale, 15
Conflits (règlement des)
- Droits, 35, 47, 83
- Négociation collective, 32, 82

Conseil des affaires maritimes (CAM), 9, 36
Consultation/collaboration
- **fédérale-provinciale**, 7, 55
- **interministérielle**, 7, 54
- **patronale-syndicale**, 9, 44, 54, 58
- **patronale-syndicale-gouvernementale**, 9, 51, 55

Contributions (Programmes de)
- Fonds d'aide pour les affaires du travail, 58, 78
- Fonds des travailleurs handicapés, 8, 22, 39, 58, 78
- Programme d'affectation d'employés, 58, 78
- Programme de formation syndicale, 48, 78
- Programme de partenariat syndical-patronal, 58, 78
- Programme sur les répercussions de la technologie, 58, 78

D

Différends (voir Conflits)

E

Efficacité du Programme, 26-29
Enquêtes concernant les plaintes
- Conditions de travail (Normes du travail), 84
- Congédiements injustes, 47
- Sécurité et santé au travail, 83

Environnement, 22
Évaluations, 26, 27, 29, 73, 74

F

Femmes dans la population active, 23, 24
FP2000 (Fonction Publique 2000), 8, 11, 24, 71
Fonds des travailleurs handicapés, 8, 10, 22, 39, 58

Formation syndicale (Programme de), 48, 78

G

Griefs (voir Médiation des griefs)

H

Handicapés (Voir Fonds des travailleurs handicapés)

I

Indemnisation des accidentés
- Agents de l'État, 8, 10, 65
- Détenus de pénitenciers, 68
- Marins marchands, 67
- Recouvrement des coûts auprès de sociétés d'État, 80
- Survivants des employés de la fonction publique tués dans l'exercice de leurs fonctions, 68

Informatique, 8, 25, 73
Information (gestion de l'), 8, 11, 73, 74

L

LIAÉ (Loi sur l'indemnisation des agents de l'État) (voir Indemnisation des accidentés)

M

Mandat, 17
Médiation des griefs (Programme de), 7, 25, 32
Ministres du Travail (réunion), 7, 22, 55

N

Négociation collective, 21, 31, 82
Non-fumeurs (Loi sur les), 39

O

Objectifs,
- Programme, 18
- Activités, 30, 37, 52, 60, 63, 70
- Sous-activités, 31, 34, 35, 39, 44, 47-49, 55, 57-59, 61, 62

OIT (Organisation internationale du travail), 16, 55

P

PAÉ (Programme d'aide aux employés), 40
Partie I (voir **Code canadien du travail**)
Partie II (voir **Code canadien du travail**)
Partie III (voir **Code canadien du travail**)
PAT (Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs), 60-62
PATA (Programme d'adaptation des travailleurs âgés), 8, 11, 25, 60-62
Plaintes (Voir Enquêtes concernant les plaintes)
Protection-incendie, 48-49

R

Rapprochement en milieu de travail, 58-59
Recoûvrement des coûts
- BRT, 58
- Relations fédérales-provinciales, 55

Réserves indiennes (Voir Protection-incendie)
Ressources humaines (gestion des), 11, 73, 74

Ressources (Sommaires), 4-6, 12, 15, 19, 30, 31, 37, 38, 53, 60, 61, 64, 65, 70-71, 75-81
Recettes, 64-65, 79-80

S

SIMDUT (Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail), 40
Sécurité et Santé au travail,
- Règlement du Canada, amendements, 10, 11, 39
- Revue technique, 8, 39

SST (Voir Sécurité et santé au travail)
Subventions, 78
Sommaires financiers (Voir Ressources, Sommaire)